

МЕҲНАТ КЎРСАТКИЧЛАРИ ТАҲЛИЛИ



**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС
ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ**

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

**Ш.Р.ХОЛМУМИНОВ, Х.М.ҲАҚИМОВ, И.А.БОҶИЕВА,
М.А.АЛЛАЕВ, А.Т.МАҲКАМБОЕВ.**

МЕҲНАТ КЎРСАТКИЧЛАРИ ТАҲЛИЛИ

**Ўзбекистон Республикаси
Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
олий ўқув юртлариаро илмий-услубий бирлашмалар фаолия-
тини мувофиқлаштирувчи кенгаши томонидан
олий ўқув юртларининг иқтисодий таълим йўналишлари тала-
балари учун ўқув қўлланма
сифатида тавсия этилган**

**Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти,
Тошкент 2004.**

**THE MINISTRY OF HIGHER AND SECONDARY SPECIAL
EDUCATION OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN**

TASHKENT STATE ECONOMIC UNIVERSITY

**HOLMUMINOV Sh.R., HAKIMOV H.M.,
BOQIEVA I.A., ALLAEV M.A., MAHKAMBOEV A.T.**

ANALYSIS OF LABOR INDICATORS

This manual is recommended by the group of «regulating the activities of scientific organizations of higher education» of the Ministry of higher and secondary special education, for the students of higher education establishments majoring in economy

Ш.Р.Холмўминов, Х.М.Ҳақимов, И.А.Боқиева, М.А.Аллаев, А.Т.Маҳкамбоев. Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили (Ўқув қўлланма) - Т.: ТДИУ, 2004 - 112 бет.

Ушбу ўқув қўлланмада меҳнат кўрсаткичларининг моҳияти, меҳнат нормалари, меҳнат унумдорлиги, иш ҳақини шаклланиши ва ундан фойдаланишнинг таҳлили, корхонада меҳнатнинг ташкил қилинганлик ҳолатини ўрганиш, меҳнат сарфларини таҳлил қилиш, корxonанинг ишчи кучи билан таъминланганлик ҳолати, меҳнат шароитлари таҳлили каби асосий мавзулар батафсил баён этилган. Қўлланма иқтисодий таълим йўналиши талабалари, магистрлари ва меҳнат муаммолари билан шуғулланадиган илмий ходимлар учун мўлжалланган.

Маъсул муҳаррир: профессор Холмўминов Ш.Р.
Такризчилар: академик Абдурахмонов Қ.Х.;
и.ф.д., профессор Худойбердиев З.Я.;
и.ф.д., профессор Раҳимов М.Ю.;
катта ўқитувчи Ишонқулов Н.Ф.

Sh.R.Holmominov, H.M.Khakimov, I.A.Borieva, M.A.Allaev, A.T.Mahkamboev Analysis of labor indicators. (manual) - T.: TSEU, 2004 - 112 pages.

The manual is about the essence of labor indicators, labor norms, efficiency of labor, development of payments and its usage. It also covers the study of organization of labor in a firm, labor costs, demand for labor cost in a company, and working conditions of the employees.

The manual is recommended for the bachelor, masters students of higher education establishments who majoring on the direction in labor economics. As well as for researchers who are studying labor problems.

Responsible editor: doctor of economic science,
professor Holmuminov Sh. R.

References: doctor of economic science,
professor Abdurahmanov K.H.;
doctor of economic science,
professor Hudoyberdiev Z.Y.;
candidate of economic science Rakhimov M.Y.;
senior lecturer Ishonkulov N.F.

КИРИШ

Ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётига ўтиш жараёнида меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш йўналишларини аниқлаб берувчи воситалардан бири меҳнат кўрсаткичларининг батафсил таҳлили ҳисобланади.

»Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили» фани катта тарихий ривожланиш йўлини босиб ўтди, жамият тараққиётининг ҳар бир босқичида мукаммаллашиб бормокда. Унинг таркибига янги воситалар - иқтисодий-математик моделлар ва компьютер технологияси кириб келди.

»Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили» меҳнат бўйича барча фанларнинг синтези ҳисобланади. Уни ўрганишдан мақсад - меҳнат кўрсаткичларидан самарали фойдаланиш бўйича илмий асосланган тавсияномалар ишлаб чиқишдир.

Ушбу мақсадни амалга ошириш учун «Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили» фани олдида қуйидаги асосий вазифалар турибди:

- меҳнат кўрсаткичлари таҳлилининг моҳияти, мақсади ва вазифаларини ўргатиш;
- корхонанинг меҳнат ресурслари билан таъминланганлигини таҳлил қилиш;
- меҳнат жамоаси аъзолари ижтимоий муҳофаза қилинишининг даражасини аниқлаш;
- меҳнат унумдорлигини таҳлил қилиш;
- меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини аниқлаш;
- маҳсулотларнинг меҳнат сарфларини таҳлил этиш;
- иш ҳақи фондини таҳлил этиш;
- иш ҳақи фондидан фойдаланиш самарадорлигини аниқлаш.

Мазкур фан «Меҳнат иқтисодиёти», «Меҳнатни ташкил этиш», «Инсон ресурслари иқтисоди», «Статистика», «Бухгалтерия ҳисоби ва иқтисодий таҳлил» каби иқтисодий фанлар билан узвий боғланган.

I боб

МЕҲНАТ КЎРСАТКИЧЛАРИ ТИЗИМИ, УЛАРНИНГ ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ЖАМОАЛАРИ ИЖТИМОЙ-ИҚТИСОДИЙ РИВОЖЛАНИШНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШДАГИ АҲАМИЯТИ ВА ЎРНИ

1.1. Ишлаб чиқаришни бошқаришнинг турли даражаларида меҳнат кўрсаткичлари тузилиши

Ҳар бир ишлаб чиқариш жамоасининг ишига доир меҳнат кўрсаткичлари бир - бири билан ўзаро боғлиқ икки гуруҳга бўлинади: директив (йўл - йўриқ тарзидаги) кўрсаткичлар ва ишлаб чиқариш (корхона) ичидаги (ҳисоб - китоб) кўрсаткичлар. Биринчи гуруҳга кирувчи кўрсаткичлар назорат рақамлари ёки узоқ муддатли нормативлар тарзида давлат органлари томонидан белгиланади. Айрим кўрсаткичлар (масалан, меҳнат унумдорлиги) мутлақ миқдорда, бошқа кўрсаткичлар (иш ҳақи жамғармаси, моддий рағбатлантиришнинг ягона жамғармаси) нормативлар тарзида белгиланади.

Директив кўрсаткичлар уларни белгилаган ташкилот томонидангина ўзгартирилиши мумкин. Лекин бу нарса ишлаб чиқариш жамоаларининг ташаббусини чеклаб қўймайди, чунки директив кўрсаткичлар улар томонидан ошириб адо ҳам этилиши мумкин. Масалан, меҳнат унумдорлигини ошириш соҳасидаги топшириқларни ошириб бажариш тақиқланмайди, балки қўшимча равишда рағбатлантирилади, шунингдек, ишлаб чиқариш режасини кам сонли ходимлар кучи билан бажариш ҳам рағбатлантиришга лойиқ.

Ишлаб чиқариш ички кўрсаткичлари директив кўрсаткичлардан келиб чиққан ҳолда ҳисоблаш йўли билан аниқланади. Масалан, ўртача иш ҳақи миқдорини ходимлар сонига бўлиш билан ҳисоблаб чиқилади. Кўрсаткичлар режалаштирилган ва ҳисобот кўрсаткичларига бўлинади. Улар миқдорининг бир - биридан фарқ қилиши сабабларини аниқлаш иқтисодий таҳлилнинг асосий вазифаларидан бири ҳисобланади.

Асосий ишлаб чиқариш кўрсаткичи маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмидир. Маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмининг индекси (M_x) қуйидаги формула билан аниқланади:

$$M_x = X_c \cdot M_y \quad (1)$$

Бу ерда: X_c - ходимлар сони индекси; M_y - меҳнат унумдорлиги индекси.

Маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмини кўпайтиришга ходимлар сонини кўпайтириш ҳисобига ҳам, меҳнат унумдорлигини ошириш ҳисобига ҳам эришиш мумкин. Биринчи йўл экстенсив ривожланишни билдиради. Унга фақат янги ишлаб чиқариш тармоқларини ишга тушириш билан эришиш мумкин.

Бу ҳолда ходимлар сони индекси қуйидагича ҳисобланади:

$$X_c = \frac{M_x}{M_y};$$

Корхоналарда маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтириш меҳнат унумдорлигини ошириш билан таъмин этилиши лозим. У мавжуд ходимлар сонини сақлаб қолишни эмас, балки қисқартириш имконини ҳам беради. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг зарур ўлчови қуйидагича ҳисобланади:

$$M_y = \frac{M_x}{X_c};$$

Меҳнат унумдорлигини ошириш маҳсулот ишлаб чиқариш режа топшириқларини бажаришни мавжуд ходимлар ёки камроқ ходимлар билан таъмин этиш имкониятини беради ва унга қуйидаги йўллар билан эришилади:

- техникавий, ташкилий ва шахсий (ижтимоий) омиллар ҳисобига маҳсулотга меҳнат сарфини камайтириш йўли билан;
- меҳнат потенциалидан фойдаланишни яхшилаш билан.

Кўрсатиб ўтилган омиллар гуруҳи таркиби «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» курсида батафсил ўрганилади, шу сабабли, уларни синчиклаб қараб чиқишга зарурат йўқ. Фақат асосий эътиборни меҳнат унумдорлиги кўрсаткичининг корхона ва бирлашмалар ишлаб чиқариш ва хўжалик фаолияти кўрсаткичлари билан боғлиқлигига қаратмоқчимиз. Масалан, техника билан қайта қуроллантириш (янги техника, технологияни жорий этиш, қўл ишларини механизациялаш ва ҳ.к.лар)нинг меҳнат унумдорлигига таъсир кўрсатиши иш ўрнидаги операцияга меҳнат сарфини камайтириш, бригададаги меҳнат жараёнига, участка ва цехдаги узелга, корхона, бирлашмадаги тайёр маҳсулотга

меҳнат сарфини ёки бош бошқарма, вазирликдаги маҳсулотнинг 1 сўмига харажати камайтириш билан аниқланади.

Меҳнат салоҳиятидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш, аввало, иш вақтидан фойдаланишни яхшилаш, унинг таркибини ихчамлаштириш билан ажралиб туради ва заводларда, тармоқларда кооперация билан ишлаб чиқаришнинг бир маромдалиги жадал ривожлантириш, меҳнатни соғломлаштириш тадбирлари билан чамбарчас боғлиқдир.

Директив меҳнат кўрсаткичлари ҳам, ички ишлаб чиқариш меҳнат кўрсаткичлари ҳам фақат ўзаро боғлиқ бўлиб қолмасдан, шу билан бирга ишлаб чиқариш-хўжалик фаолиятининг бошқа кўрсаткичлари, шунингдек, жамоани ижтимоий ривожлантириш кўрсаткичлари билан ҳам боғлиқдир. Шу сабабли ҳар бир кўрсаткични таҳлил этиш унга таъсир кўрсатувчи омилларни ўрганишни комплекс тарзда таъминлайдиган бўлиши лозим. Мана оддий бир мисол: буюмнинг технологик сермеҳнатлилик даражаси 9 % пасайди, бироқ бу пасайишни таъминлайдиган тадбир режада мўлжалланганидек, январда эмас, балки июль ойида ўтказилди. Демак, маҳсулот бир текисда ишлаб чиқарилганда йиллик меҳнат харажатининг пасайиши 4,5 % ни ташкил этган.

Лекин кўрилган талофат ҳажмини аниқлашнинг ўзи етарли эмас, энг асосийси, уни келтириб чиқарган сабабларни аниқлаш зарур. Бу сабаблар асбоб-ускунанинг ўз вақтида етказиб берилмаганлиги, тўлиқ эмаслиги, монтаж, созлаш ва ҳоказо ишларнинг кечикиб кетганлиги оқибати бўлиши мумкин.

Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили бошқарувнинг барча бўғинларида олиб борилиши керак ва барча бўғинларда қуйидаги кўрсаткичлар белгиловчи ҳисобланади: меҳнат унумдорлиги, ходимлар сони ва рағбатлантириш фондлари ҳажми. Бунда фақатгина таҳлил кўламли ва четга чиқиш сабабларини текширишни деталлаштириш даражалари фарқланади. Масалан, бошқарувнинг юқори поғоналарида ишчилар сони таҳлили режадаги ва ҳақиқий ишчилар сони ўртасидаги фарқ, ишчилар сонининг ишлаб чиқариш ҳажмларига мос келиши, кадрлар қўнимсизлиги билан чегараланади. Корхона ва ташкилотларда бу кўрсаткичлар дифференциациялашади. Масалан, фақатгина ходимларнинг умумий сони эмас, балки уларнинг бўлимлар бўйича тақсимланиши ҳам кўрилади. Агар бир бўлинмада режадан ортиқ, бошқасида эса кам ходим бўлса, бу номуносибликнинг сабаблари топилади.

Шу билан бирга кадрлар алмашинуви ва кўнимсизлиги ҳам таҳлил қилинади. Бунда уларнинг фақат мутлақ аҳамияти эмас, балки бу жараённи келтириб чиқарувчи сабаблар ҳам аниқланади. Кадрлар алмашинуви ёши, жинси бўйича келиб чиққан бўлиши мумкин (ҳарбий хизмат, фарзандли бўлиш муносабати билан таътилга чиқиш). Бу кўрсаткичга корхонадаги ишлаб чиқариш ва меҳнатдаги камчиликлар, ноқулай шароитлар, ходимлар ўрта-сидаги ижтимоий муҳит ҳам ўз таъсирини кўрсатади.

Иқтисодий таҳлил натижалари бошланғич маълумотларнинг тўғрилигига, тўлиқлигига ва сифатига боғлиқ бўлади. Бошқарувнинг юқори поғоналарида статистик ҳисоботлар бошланғич маълумот ҳисобланади.

Мавжуд статистик ҳисоботлар таҳлил талабларига тўлиқ жавоб бермайди, чунки ундаги маълумотлар рақамли кўрсаткичларга мослашган. Рақамли кўрсаткичларнинг ижобий динамикаси кетидан қувиш кўшиб ёзишлар, ҳисоботларни бузиб кўрсатишга олиб келди. Маълумотлар жуда кўплигига қарамай, харажатларнинг олинган натижаларга мос келишини тўғри баҳолашни, ишлаб чиқариш салоҳиятидан қониқарсиз фойдаланиш сабабини аниқлашнинг иложи бўлмаган. Республикамизнинг бозор иқтисодиётига ўтиши ва халқ хўжалигига янги инвестицияларнинг кириб келиши натижасида сифатли маҳсулотлар ишлаб чиқариш ҳажмлари ортиши туфайли статистик ҳисоботларнинг объективлигини таъминлаш бўйича бир қанча ишлар қилиниши зарур.

Корхона ва ташкилотларда меҳнат кўрсаткичларининг таҳлили учун бошланғич маълумотлар бирмунча кенг. Бу ерда статистик маълумотлар билан бирга бухгалтерия ҳисоби маълумотлари, оператив ҳисоботлар, ижтимоий ташкилотлар, иқтисодий - техникавий ва ижтимоий тадқиқот маълумотларидан ҳам фойдаланилади.

Бухгалтерия ҳисоби маълумотлари иш ҳақи фонди, моддий рағбатлантириш фонди, ўртача иш ҳақи тузилмалари ва рағбатларнинг баъзи кўрсаткичларга таъсирини очиқ беради.

Оператив ҳисоботлар микро травматизм сабабларини, иш вақти йўқотишлари ва бошқаларни аниқлашда қўлланилади.

Ижтимоий ташкилотлар материаллари энг кўп тарқалган зиддиятли вазиятларнинг сабабларини аниқлаш ва баъзи чоратадбирларнинг бажарилмаганлиги сабаблари ҳақида маълумотга эга бўлиш имконини беради.

Махсус тадқиқотлар (хронометражлар, иш куни фотографияси, анкеталаш, сўровлар ўтказиш ва ҳ.к.лар) ускуналардан фойдаланиш, иш вақти, ишловчилар салоҳияти, ишлаб чиқариш жараёнларининг тузилишини аниқлашдаги масалаларни ёритиш мақсадида ўтказилади. Олинган маълумотлар батафсил комплекс таҳлил ўтказиш имконини беради.

1.2. Ишлаб чиқариш салоҳиятидан фойдаланиш даражасини аниқлашда меҳнат кўрсаткичларининг аҳамияти

Ўзбекистон Республикаси бозор иқтисодиётига қадам қўйиши билан мавжуд ишлаб чиқариш салоҳиятидан фойдаланишни яхшилаш асосий вазифалардан бири бўлиб қолди. Чунки ишлаб чиқаришни қайта қуроллатириш, эскирган ускуналарни замонавий, жаҳон талабларига жавоб берадиган товарлар ишлаб чиқариш мумкин бўлган янги ускуналарга алмаштириш учун корхона ва ташкилотлар ўз имкониятларидан фойдаланиб, иш кўришлари керак.

Бу вазифани ҳал этишда иқтисодий таҳлил, аввало, меҳнат кўрсаткичларини таҳлил қилиш маълум даражада роль ўйнайди, чунки ишлаб чиқаришнинг оддий элементлари тизимида, яъни меҳнат воситалари, меҳнат ашёлари ва жонли меҳнат тизимида бу охириги восита ҳал қилувчи аҳамиятга эга. Фақат жонли меҳнатгина меҳнат воситалари ва ашёларида буюмлашган ўтмиш меҳнатни ҳаракатга келтира олади.

Маълумки, машиналар, механизмлар, аппаратлар, агрегатлар ва бошқа асбоб-ускуналарнинг ишлаш самарадорлиги улардан вақт ва қувват жиҳатидан фойдаланиш коэффициентлари билан ажралиб туради. Вақт кўрсаткичининг сменалик коэффициенти жисмоний бирликлар орқали ифодаланган машиналар парки ҳажмини ишлаб турган машиналар сонига бўлиш билан аниқланади. Кейинги йилларда бу кўрсаткич доимий равишда пасайиб кетмоқда. Умуман олганда, бир қатор корхоналарда асбоб-ускуналар бир сменада ишлагани сабабли ишлаб чиқариш ҳажми ва фонддан олинадиган самара пасайди. Асбоб-ускуналарнинг маънавий эскириш даражаси жисмоний эскириш даражасидан ўзиб кетди, натижада техникавий ривожланишда орқада қолиш рўй берди.

Дастгоҳларнинг қуввати бўйича қўлланилаётганига тўхталсак, ушбу кўрсаткич таҳлили ва ҳисоботи аъло даражада эмас ва

олинаётган ҳисобот маълумотлари ҳам жуда шубҳали. Шунинг учун бу кўрсаткични аниқлаш меҳнат кўрсаткичлари таҳлили жараёнида олиб борилиши мумкин. Дастгоҳларнинг алмашув-навбат иш коэффициентини кун давомида бажарилган ишни кўрсатади. Лекин муайян навбатда юклатилган иш вазифасини кўрсатмайди. Юклатилган иш вазифасини фақат смена вақтини ўрғаниш орқали аниқласа бўлади. Шундай қилиб, дастгоҳчининг иш куни балансида иш вақти 70-80 % ни ташкил этса, смена жараёнида дастгоҳ тегишли вақтнинг 20-30 % ида бўш туради.

Бироқ оператив вақт тузилмаси таҳлили шуни кўрсатадики, автомат-машинанинг вақт улуши 50 % ни ташкил этади, тезлаштирилган кесишни қўллаётган ишчиники эса атиги 10 %. Биринчи вазиятда дастгоҳ вақтнинг тенг ярмидан камроқ иш бажаради, иккинчисида 1 соат кам. Натижада ишчи меҳнати машинада бўла туриб, қўл меҳнатига айланиб қолмоқда. Шунинг учун амалиётда дастгоҳни қўллаш вақти ҳисобот маълумотларига тўғри келмайди.

Дастгоҳнинг тўла қуввати бўйича ҳақиқий ишлатилишини назарий ва амалиётдаги ишлаб чиқариш бўйича билиш мумкин эмас, чунки бундай таққослашни дастгоҳлар қисмлари бўйича олиб бориш мумкин. Бундан ташқари, ишлаб чиқарувчилар кўпинча лойиҳа кўрсаткичларини беркитишади. Аниқроқ маълумотлар дастгоҳнинг иш режими таҳлили орқали билиниши мумкин. Масалан, узунасига ўювчи дастгоҳ ўз қуввати билан бир вақтнинг ўзида 4 та супорти билан ишлаши мумкин, лекин у биттасида ишламоқда. Кўп функцияли дастгоҳлар нафақат кичик ишлаб чиқаришда, балки серияли ишлаб чиқаришда ҳам кам қўлланилади.

Дастгоҳларнинг технологик хариталарида оқилона иш режими кўпинча кўрсатилмайди, шу сабабли ишчилар уни ўз хоҳишига кўра ўрнатишади. Одатда, бундай режимлар оқилона иш режими кўрсаткичидан пастроқ бўлганлиги учун ишлаб чиқариш самарадорлиги пасаяди. Ишбай иш ҳақи тизими таъсирида ишчилар асосланмаган юқори иш режимларини қўллайдилар, натижада дастгоҳлар тез эскиради ва таъмирлаш учун кўшимча харажат талаб қилади, баъзан эса улар авариявий тўхтаб қолишлари, таъмирлашни талаб этишига, умуман, ишдан чиқишига асосий сабаб бўлади.

Меҳнат кўрсаткичларини таҳлил қилиш техник - технологик салоҳиятга янада аниқроқ баҳо бериш, техникадан фойдаланишни яхшилаш заҳираларини аниқлашга имкон яратади.

Меҳнат ашёларидан фойдаланиш даражаси маҳсулот таннархида ва бинобарин, ишлаб чиқаришни ривожлантириш, ижтимоий-маданий тадбирлар ва уй-жой қурилиши, моддий рағбатлантириш фондларининг манбаи бўлган фойда миқдорида акс этади. Хом ашё, материаллар, сотиб олинган буюмлардан оқилона фойдаланмаслик уларни сақлаш, сарфлаш нормалари, технология чиқиндилари ҳажми билангина эмас, шунингдек, меҳнат салоҳиятининг сифати, ишловчилар касби, малака таркибининг ишлаб чиқариш талабларига мос келмаслиги билан ҳам боғлиқдир.

Қаердаки малака ошириш ва илғор ишлаб чиқариш тажрибасини ёйиш масалаларига етарли эътибор берилмаса, ўша жойда яроқсиз (брак) маҳсулот ишлаб чиқариш даражаси юқори бўлади, аъло сифатли маҳсулот миқдори камайиб кетади. Бухгалтерия ҳисоби яроқсиз маҳсулот туфайли кўрилган зарарнинг миқдорини тўлиқ акс эттира олмайди, чунки у фақат узил-кесил ва тузатиб бўлмайдиган яроқсиз маҳсулотни ҳисобга олади. Тузатилиши мумкин бўлган бундай маҳсулот эса ҳисобга олинмайди, чунки уни тузатишга ҳақ тўланмайди. Ишлаб чиқарилган яроқсиз маҳсулот ҳажми фақат иш вақтидан фойдаланишнинг иш кунини суратга олиш материаллари, фотохронометраж кузатишлари каби турини таҳлил қилиш асосидагина аниқланиши мумкин.

Материаллардан оқилона фойдаланиш даражаси ишчиларнинг иш ҳақи жамғармасидан фойдаланиш жараёнини таҳлил қилиш асосида аниқланади. Бунда технологиядан четга чиқишда тўланган кўшимча ҳақларнинг миқдори ҳисоблаб чиқилади. Кўпинча бу тўловлар материал учун қайта ҳақ тўлаш давомидаги кўшимча жараённи қисқартириш, бир материални бошқасига алмаштириш билан боғлиқ бўлиб, бу, ишлов беришда кўп меҳнат талаб қилиши ва қимматга тушиши мумкин. Кўшимча ҳақ нарядлари бўйича қириндига айланган металл миқдори аниқланади.

Иш вақтида фойдаланиш жараёнини таҳлил этишда материал ва техника билан таъминлашдаги узилишлар, смена ичидаги бекор туриб қолиш сабаблари аниқланади. Кооперация бўйича олинадиган материал, асбоблар, бутловчи буюмларнинг етишмаслиги натижасида бекор туриб қолишлар миқдорини ишланган вақтга қиёслаш меҳнат унумдорлигини оширишга айнан шу сабабга кўра эришилмаганини аниқлаш имконини беради.

Шахсий омил ишлаб чиқариш-хўжалик фаолияти барча кўрсаткичларига маълум даражада таъсир қилади. Масалан, меҳнатни бригада усулида ташкил этиш кенг тарқалганлиги, айниқса, комплекс бригадаларнинг фаолият кўрсатиши фақат иш вақти унумсиз сарф бўлишини қисқартирибгина қолмасдан, шу билан бирга сменада ишлаб турганда топшириш ҳисобига асбоб-ускуналардан фойдаланишни яхшилаш, кўп станокли ишларни кўшиб бажариш, бригадага бириктирилган техникага аниқ таъмирлаш-профилактика хизмати кўрсатиш имконини ҳам беради. Техниканинг нуқсонсиз ишлаб туриши уни таъмирлашга сарфланадиган маблағининг қисқаришига, демак, маҳсулот таннархининг ҳам камайишига олиб келади.

Юқорида кўрсатилган барча маълумотлар меҳнат кўрсаткичларига тегишли бўлиб, халқ хўжалиги, бирлашмалар, корхоналарнинг ишлаб чиқариш салоҳиятини кўллашга бевосита таъсир кўрсатади. Ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш мақсадида меҳнат кўрсаткичларининг чуқур таҳлили вақт талабидир.

1.3. Меҳнат кўрсаткичларини таҳлил қилишнинг моҳияти, вазифаси ва усуллари

Бошқарувга доир ҳар бир қарордан олдин илгари қабул қилинган қарорларнинг самарадорлигига баҳо бериш ишлари адо этилиши лозим. Бошқача айтганда, иқтисодий таҳлил иқтисодий тадқиқотларнинг алоҳида бир тури, иқтисодий-хўжалик фаолияти ва бошқарувга доир қарорлар самарадорлигини текшириш воситаларидан биридир. «Таҳлил» атамасининг маъноси бир бутунни таркибий қисмларга ажратишни англатади. Бундан мақсад уларнинг ўзаро алоқаларини, ўзаро таъсир этиш кучини очиб бериш, улардан ҳар бирининг зарурлик даражасини аниқлашдан иборат. Агар тадқиқ қилиш синтезни, яъни сифат жиҳатидан янги белгиларга эга бўлган бир бутун нарсага эга бўлиш учун (ажратилган элементларни) турли комбинацияларга бирлаштиришни ўз ичига олмаса, бундай таркибий қисмларга ажратиш кам наф келтиради. Бинобарин, айрим элементларга ажратиш ва уларнинг янада ихчам янги комбинациясини олиш жараёнларининг бузилмас бирлиги иқтисодий таҳлил мазмунини ташкил этади.

Меҳнат кўрсаткичларини таҳлил қилиш жараёнида меҳнатдан фойдаланишга баҳо берилади ва уни яхшилаш юзаси-

дан тавсиялар ишлаб чиқилади.

Меҳнат кўрсаткичларини таҳлил қилишга доир асосий вазифаларга қуйидагилар киради:

- маҳсулотга сарфланадиган меҳнат ҳажмини камайтириш ва меҳнат унумдорлигини ошириш соҳасидаги режа-топшириқларнинг асосланганлигини чуқур текшириш;

- режалаштирилган меҳнат кўрсаткичларига уларнинг мувозанатли ва боғлиқлиги нуқтаи назаридан баҳо бериш, шунингдек, уларнинг моддий ва меҳнат ресурслари билан таъмин этилганлигига баҳо бериш:

- меҳнат режасида белгиланган топшириқларнинг бажарилишини текшириш ва эришилган натижаларнинг режадан четга чиқиш сабабларини аниқлаш:

- ташкилий-техник тадбирлар самарадорлиги тўғри ҳисобланганлигини, унинг меҳнат нормаларида акс этганлигини ва ҳақиқатда эришилган самарадорликнинг ҳисоб-китоб самарадорлигидан четга чиқиш сабабларини аниқлаш;

- меҳнатни ташкил этишнинг аҳволи ва унинг даражасига баҳо бериш, бунда албатта, иш вақтидан фойдаланиш кўрсаткичларини ажратиб кўрсатиш, қўл меҳнати, биринчи навбатда, жисмоний меҳнат қисқарганлигини қайд қилиш, иш ўринлари аттестация қилинганлиги, меҳнатни ташкил этишнинг бригада шаклига баҳо бериш;

- меҳнат кўрсаткичларини яхшилашнинг фойдаланилмаган заҳираларини аниқлаш, улар ҳажмининг ишлаб чиқариш ҳажмига ва маҳсулот таннарни камайишига таъсир кўрсатишини аниқлаш;

- ишлаб чиқаришнинг шахсий омилдан фойдаланишини яхшилаш соҳасидаги ишлар самарадорлигига баҳо бериш, меҳнат потенциали ҳажми ва таркибини, меҳнатни рағбатлантириш ва соғломлаштириш тизимини, жамоадаги психологик вазиятни таҳлил этиш;

- жадал, жорий ва истиқболни кўзлаб режалаштириш ва бошқарувга доир қарорлар қабул қилиш учун зарур материаллар тўплаш;

- меҳнат кўрсаткичларининг барча турлари (директив ва ишлаб чиқариш ичидаги) бўйича режа топшириқларини кўп вариантли ҳисоб - китоблар негизида асослаб бериш, иқтисодий ва ижтимоий мезонлар бўйича энг яхши вариантларни танлаб олиш.

Шундай қилиб, меҳнат кўрсаткичларини таҳлил қилишнинг асосий вазифаси бригададан тортиб бирлашма ва тармоқ-қача бўлган жамоаларда ишлаб чиқариш-хўжалик фаолиятини режалаштиришнинг асосланганлик даражасини оширишдан, уни бошқаришни такомиллаштиришдан иборат.

Ташкилий ишлар вазифалари ва йўналишларининг ана шундай кенг кўламли эканлиги уларни амалга оширишнинг турли-туман усул ва услубларидан фойдаланишни назарда тутади. Иқтисодий таҳлил усулларини ёритувчи иқтисодий адабиётларда таҳлил қилиш усуллари ва услубларини чегаралаш масаласи, одатда, етарли даражада баён қилинмайди. Масалан, зарур кўрсаткичларни ҳисоблаш усуллари ва услублари аралаштирилиб юборилган, айрим усуллар, услублар, деб аталади.

Ўқув курсларини ўрганиш жараёнида талабалар усул (метод) ва услуб (прием) тушунчалари билан танишадилар. Усул, умуман олганда, муайян ишни бажариш услубини билдиради. У турли йўллар ва зарур техник воситалар мажмуини ўз ичига олади. Меҳнат кўрсаткичларини таҳлил қилишга татбиқ этганда, усул деганда, корхона томонидан қўйилган мақсадга эришиш соҳасидаги фаолиятга баҳо бериш йўли тушунилади. Бунда муайян ташкилий-техникавий шароитдаги мазкур меҳнат потенциали мавжуд бўлади.

Объектив баҳо деб даъво қилувчи ҳар қандай баҳо нима яхши ва нима ёмон, деган субъектив тасаввурга эмас, балки қатъий қайд этилган эталонга таяниши лозим. Эталон сифатида нима қабул қилинишига қараб икки усул - қиёсий ва таққослаш усуллари қўлланилади. Биринчи ҳолда эталон сифатида режа кўрсаткичларидан фойдаланилади. Ҳақиқий ва режалаштирилган кўрсаткичларни қиёслаш нисбат ва манфий четга чиқишларнинг миқдорини аниқлаш имконини беради. Бунда таҳлил вазифасига манфий четга чиқишларнинг сабабларини аниқлаш ва ана шу салбий ҳолатларни тугатиш тадбирларини ишлаб чиқиш киради. Режанинг асосланганлиги текширилмайди (у эталон сифатида қабул қилинган), лекин мусбат четга чиқишларнинг мавжудлиги унда режалаштириш чоғида имкониятлар мавжудлиги ҳисобга олинмаганлигидан далолат беради. Эришилган натижадан режалаштиришда ҳақиқий кўрсаткичлар муайян ошириш билан келгуси йил режасига киритилган. Шундай қилиб, таҳлил қилишнинг қиёсий усули жамоанинг меҳнат потенциалидан қай даражада тўлиқ фойдаланилган, деган саволга жавоб бермайди.

Бир мажмуали ишлаб чиқариш корхоналари, ўрта мажмуали ёки ҳисоб кўрсаткичлари энг олий гуруҳ кўрсаткичлари бўлиб, қиёсий усулда қўлланилади. Кўпинча бу таҳлил усулини иқтисодий адабиётларда корхоналараро ёки хўжаликлараро усул, дейилади ва хато қилиб, таққос дейилади. Таққос миқдорий томони таъминлайди, яъни, паст, баланд, кўп-кам ва бошқалар. Қиёс эса муайян сифат хусусиятлари бўйича, миқдорий параметрлар баҳосини кўрсатади. Шундай қилиб, бир хил маҳсулот ишлаб чиқарувчи иккита корхонанинг қиёси йўқ, чунки, уларнинг ташқи кооперация даражаси бир хил эмас. Бу кўрсаткичларнинг тўғри қиёсини таъминлаш учун ишлаб чиқарилган маҳсулот қиймати-га кооперирланган тўғрилаш лозим. Шунга кўра, А корхонасининг кооперациялашган етказиб беришлари В корхонадагига қараганда кўп бўлса, у ҳолда бир хил маҳсулот ишлаб чиқаришда иш ҳажми биринчи корхонадагидан кўпроқ бўлади. Кўпайиш ҳажми Т р.п қуйидаги формула билан аниқланади:

$$Т.р.п. = \frac{К_a - К_b}{100 - К_a} \cdot 100$$

Бу ерда: $К_a$ ва $К_b$ - А ва В корхоналарнинг кооперациялашган етказиб беришлари салмоғи.

Корхоналараро усули ҳам аниқ эмас, чунки қиёсий таҳлилни корхоналар ва фан билан шуғулланувчи бирлашмаларда ҳам қўллаш мумкин. Бу таҳлилнинг қўлланиши корхоналар бир хил хусусиятга, ишлаб чиқаришга, техник ва энергия таъминоти кўрсаткичлари вазиятида қўлланиши, ҳатто, цех ва корхоналарнинг бир хил ёки турли мажмуалар бўйича ишини қиёслаш мумкин, лекин кўрсаткичлар доираси чекланган бўлиши лозим.

Мураккаб кўрсаткичлар кўпинча йирик корхоналарга тегишли бўлади.

Қиёслаш бўйича корхоналар уч гуруҳга бўлинган: бир хил маҳсулот ишлаб чиқарувчи, ўхшаш маҳсулот ва ҳар хил маҳсулот ишлаб чиқарувчилар. Ҳар бир гуруҳнинг ўзи 2 та кичик гуруҳга бўлинади: тури ва ўлчови бўйича ўхшаш; тури бўйича ўхшаш, лекин ўлчови бўйича турлича.

Таққослаш усули билан таҳлил қилиш қуйидаги вазифаларни ҳал этишга ёрдам беради:

таққосланадиган мазкур гуруҳдаги ҳар бир корхона (бирлашма)нинг режа топшириқлари асосланганлиги ва жиддийлигига баҳо бериш;

- турли корхоналар ва уларнинг бўлинмалари фаолиятига доир мисоллар асосида узоқ муддатли режалаштириш асосини ташкил этадиган ва узоқ вақт амал қиладиган илғор техник-иқтисодий нормативлар ишлаб чиқиш ҳамда асослаб бериш;

- бошқарувнинг бригададан то вазирликкача бўлган турли ташкилий даражаларида меҳнат потенциалидан оқилона фойдаланишни аниқлаш;

- ишлаб чиқаришнинг техника билан таъмин этилиш даражасини ошириш, технологияни такомиллаштириш ва турмуш даражасини яхшилашнинг ижтимоий оқибатларига баҳо бериш.

Таҳлил усулларини бошланғич маълумотлар устида ишлаш усуллари билан алмаштириш керак эмас, чунки охиригиси универсал характерда бўлиб, таҳлилнинг ҳам умумий, ҳам табиий жараёнларида қўлланилади.

Бошланғич маълумотлар устида ишлаш усулларга қуйидагилар киради:

- гуруҳлаш - турли омилларга боғлиқ ҳодиса-жараёнларни таснифлаш ва уларни бир хил тасниф белгилари бўйича гуруҳлаш;

- балансли боғланишлар - мавжуд ёки норматив ресурсларга (бухгалтерия баланси, иш вақти баланси ва бош.) харажатларнинг мувофиқлигини аниқлаш мақсадида ўзаро боғлиқ кўрсаткичларни қиёслаш;

- боғлиқликларни топиш - коррекция, математик моделлар, динамик қаторлар, эмпирик формулалар ва ҳ.к.лар;

- занжирли ўрин алмаштиришлар-ҳар битта кўшилувчининг ўрнини кетма-кет режа, ҳақиқат, ҳисобот ўлчовлар билан ушбу кўрсаткич таъсир қилувчи алоҳида олинган омилларни аниқлаш.

Иқтисодий адабиётларда ва амалий фаолиятда таҳлилнинг турли усулларини ажратиб кўрсатишади - нисбатан йирик бўлмаган доирадаги ҳақиқатдаги кўрсаткичларни режадагилар билан таҳлил қилиш ва барча кўрсаткичлар бўйича комплекс таҳлил ўтказиш. Таҳлиллар ўтказилиш даври бўйича - кунлик, ҳафталик, ойлик, чораклик, ярим йиллик ва йиллик натижалари бўйича бўлиши мумкин.

Тематик таҳлил алоҳида гуруҳга киритилади. У фаолиятнинг бир йўналишини баҳолаш билан боғлиқ. Тематик таҳлил жараёнида четга чиқиш ўлчови аниқланади, режанинг асослиги текширилади, четга чиқишлар ва йўқотишлар сабаблари топилади.

Комплекс таҳлил ўтказилаётганда тематик таҳлил материалларидан фойдаланиш меҳнат сифimini камайтиради.

1.4. Комплекс таҳлил, оператив назорат ва таҳлил ишларини ташкил қилишга қўйиладиган талаблар

Комплекс таҳлилни, одатда, натижавий таҳлил деб атайдилар. Бунда тугалланган давр назарда тутилмай, балки барча меҳнат салоҳиятини ташкил қилувчилар ва уни ўзгартириши мумкин бўлган турли шароитлар, талаблар ва омилларга асосланган жамоа фаолиятига натижавий баҳо бериш назарда тутилади. Натижавий таҳлил қуйидаги вазифаларни мақсад қилиб қўяди:

- меҳнат салоҳиятининг сифати ва ўлчовини тўла аниқлаш ҳамда унинг мазкур корхона имкониятларига ҳажми, тузилмаси ва сифати бўйича мос келиши. Меҳнат салоҳияти ўлчови жамоанинг иш вақти жамғармаси йиғиндиси билан тавсифланади. Тузилмаси - ишлаб чиқариш персоналнинг цехлар ва хизматлардаги нисбати билан, сифати - умуман, корхона бўйича ёки ишларнинг турлари бўйича турли разряддаги ишлар ва ишчиларнинг мавжудлиги билан тавсифланади;

- меҳнат салоҳиятидан фойдаланиш даражаси ва оқилоналигини баҳолаш, ундан кам ёки самарасиз фойдаланилганлик сабабларини аниқлаш, жонли меҳнатнинг тўғри ёки яширин сарфлари қиймат ўлчовини топиш ҳамда иш вақти жамғармаси йиғиндисининг потенциал ўлчовидан четлашиш сабабларини аниқлаш;

- қуйидаги йўналишлар бўйича иш вақтидан оқилона фойдаланилмаганлик ва йўқотишлар сабабларини гуруҳлаш: табиий-иқлим (иситишга вақт сарфлаш, иқлим туфайли ишни тўхтатиш, табиий офатлар оқибатларидан кейинги ишлар); ташқи сабаблар (етказиб бериш шартномаларининг бузилиши, хом ашё техник таснифининг бузилиши ва ҳ.к.лар); ишлаб чиқариш сабаблари (-техник, ташкилий-ижтимоий) ва маъмурий-маиший (судларга, ҳарбий комиссариатларга чақириш, фарзандлар касаллиги ва бошқалар). Бундай гуруҳлаш зарурдир, чунки ҳар бир гуруҳ бўйича йўқотишлар сабабларининг олдини олиш турлича бўлади;

- ҳар бир гуруҳ бўйича йўқотишларнинг олдини олиш самарасини баҳолаш, жорий ва истиқболдаги захираларни аниқлаш ҳамда улардан фойдаланишни мос равишда бўлимларга топшириш (юклаш).

Аниқланган манфий четланишларни бартараф этиш учун оператив қарорлар қабул қилиш мақсадида оператив таҳлил

жараёнидан фойдаланиб, режа кўрсаткичларининг бажарилиши назорат қилинади. Оператив таҳлилга тааллуқли кўрсаткичларга қуйидагилар киради: меҳнат унумдорлиги, ишловчилар сони ва таркиби, иш ҳақи жамғармаси ва унинг ўртача ўлчами, смена нормаларини бажармаётган ишчилар салмоғи, жисмоний ва қўл меҳнатини қисқартириш тадбирларини амалга ошириш муддати.

Қиёслаш оператив таҳлилнинг асосий усули ҳисобланади ва унда режа кўрсаткичлари эталон сифатида қабул қилинади. Оператив таҳлилнинг асосий вазифаларига қуйидагилар киради:

- ҳақиқий кўрсаткичларни режадаги кўрсаткичлар билан солиштириш ва четлашишларни аниқлаш;
- четга чиқишлар сабабларини топиш;
- манфий четга чиқишлар олдини олиш мақсадида бошқарув қарорларини қабул қилиш;
- меҳнат унумдорлигини ошириш имкониятларини аниқлаш.

Таҳлилий ишларни олиб борганда бир қанча талабларга риоя қилиш зарур. Биринчи ўринда бу - таҳлил ўтказишнинг мунтазамлиги. У зарур маълумотлар йиғилиб боришини таъминлайди, кўпроқ эътибор талаб қиладиган кўрсаткичларни топиш имконини беради.

Асосий талаблардан яна бири хўжалик фаолиятининг барча йуналишлари бўйича таҳлилни бир вақтда ўтказиш: техник, ташкилий, ҳисоб-молиявий, бошқарув, ижтимоий ривожланиш бўйича. Бу йуналишларнинг барчаси бир-бири билан ўзаро боғлиқ ва бир-бирига таъсир қилади. Шунинг учун турли вақтларда ўтказилган таҳлил маълумотларини қайта-қайта ишлашга тўғри келади.

Бошланғич маълумотлар сифатига энг қаттиқ талаблар қўйилади. Бу маълумотлар статистик ва оператив ҳисоботларда, бухгалтерия ҳисоботи ва ҳ.к.ларда бўлади. Афсуски, бу маълумотларни кўпинча ойдинлаштириш керак.

Яна бир асосий талаб - бу, таҳлил ўтказувчи мутахассисларни танлашдир. Бундай мутахассис кенг ихтисосли иқтисодчи бўлиши зарур ва у кўрсаткичларнинг ўзаро боғлиқлигини яхши билиши, материалларни йиғиш ишларини яхши ташкил қилиши, уларни текшириш ва баҳолашни билиши керак.

Таҳлилий ишларни ташкил қилиш қуйидаги босқичлардан иборат бўлади: режалаштириш; материалларни йиғиш; уларни текшириш ва устида ишлаш; кўрсаткичларни таҳлил қилиш ва натижаларни умумлаштириш; аниқланган захиралардан фойдаланиш бўйича таклифларни тайёрлаш ва асослаш.

Қисқача хулосалар

Ишлаб чиқариш жамоасининг ишига доир меҳнат кўрсаткичлари бир-бири билан ўзаро боғлиқ икки гуруҳга бўлинади: директив (йўл - йўриқ тарзидаги) кўрсаткичлар ва ишлаб чиқариш (корхона) ичидаги (ҳисоб - китоб) кўрсаткичлар.

Иқтисодий таҳлил, аввало, меҳнат кўрсаткичларини таҳлил қилишда маълум даражада роль ўйнайди, чунки ишлаб чиқаришнинг оддий элементлари тизимида, яъни меҳнат воситалари, меҳнат ашёлари ва жонли меҳнат тизимида бу охириги восита ҳал қилувчи аҳамиятга эгадир.

Меҳнат кўрсаткичларини таҳлил қилишнинг асосий вазифаси бригададан тортиб бирлашма ва тармоққача бўлган жамоаларда ишлаб чиқариш-хўжалик фаолиятини режалаштиришнинг асосланганлигини оширишдан, уни бошқаришни такомиллаштиришдан иборатдир.

Эталон сифатида нима қабул қилинишига қараб мавжуд икки усул - қиссий ва таққослаш усуллари қўлланади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат кўрсаткичларини таҳлил қилишнинг моҳияти, вазифаси ва усуллари нималардан иборат?

2. Ишлаб чиқариш потенциалидан фойдаланиш даражаси қандай аниқланади?

3. Директив меҳнат кўрсаткичлари қандай меҳнат кўрсаткичлари билан боғлиқ?

4. Меҳнат кўрсаткичлари таҳлилининг қандай асосий вазифалари бор?

Асосий адабиётлар

1. Адамчук В.В., Кокин Ю.П. Яковлев Р.А. Экономика труда (учебник) - М.: ЗАО «Финстатинформ», 1993.

2. Петроченко П.Ф. Анализ трудовых показателей - М.: «Экономика», 1999.

3. Попов Ю. Анализ и моделирование трудовых показателей. М.: «ЮНИТИ» 1997.

II боб

МЕҲНАТ САРФЛАРИНИ НОРМАЛАШ, МЕҲНАТ НАТИЖАЛАРИ ВА УНИ ТАШКИЛ ҚИЛИШНИНГ АҲВОЛИ

2.1. Норматив хўжаликнинг таркиби ва норматив тадқиқот ишларини ташкил қилиш

Таҳлилий ишларнинг асосий вазифаларидан бири қўлла-нилаётган норматив материалларни ва уларни қўллаш ҳамда қўлланиш даражасини баҳолаш ҳисобланади.

Ҳар бир корхона ва ташкилот тегишли норматив хуж-жатга эга бўлиб, унинг элементлари уч гуруҳга бўлинади: нор-мативлар ва нормалар; ишлаб чиқариш ишларининг қоидала-ри; талаблар ва чекловлар.

Нормативлар ва нормалар технико-технологик ҳамда меҳ-натга оид бўлиши мумкин. Улар моддийлашган меҳнат хара-жатлари билан илмий асосланган нормаларни ҳисоблаш учун қўлланилади. Биринчисига бир хил турдаги ускуналарнинг пас-порт маълумотлари, операцион технологик карталар, ускуна бирлигидан олинадиган маҳсулот нормалари ҳамда комплек-лар рўйхати киради.

Паспорт маълумотлари норматив хужжат элементлари-дан бири ҳисобланади. Улар ушбу турдаги ускуна иш режими ўрнатилаётганда қўлланилади. Ускуналар модернизация қили-нади, таъмирланади ва бунинг натижасида уларнинг дастлабки тавсифлари ўзгаради. Норматив хужжат таҳлили олиб борил-ганда ўзгаришларнинг паспортга киритилганлиги текширили-ши зарур. Меҳнатга оид норматив ва нормаларга ускуналар иш режими нормативлари, вақт нормативлари ва меҳнат норма-лари, ишловчилар гуруҳлари бўйича вақт баланслари, умумий меҳнат сиғими картаси, ишловчиларнинг иш гуруҳлари бўйича таъминланганлиги ва бошқарилиш нормалари киради.

Ускуналарни ишлаш режими нормативи ва вақт нормативла-ри норматив хужжатнинг энг асосий элементларидан ҳисобланади.

Ускуналарнинг иш режимлари, нормативларнинг яроқли-лиги илғор ишчилар тажрибалари ва ускуналарининг максимал ишлаб чиқариш имкониятларини ҳисобга олган ҳолда лабора-тория ва ишлаб чиқариш шароитларида ўтказилган тадқиқот-

лар маълумотларини норматив режимлар билан таққослаш асосида аниқланади.

Ҳар қандай меҳнат жараёнлари ҳам харажатлар, ҳам меҳнат натижалари каби хусусиятлари билан ажралиб туради. Шунга яраша иш вақти сарфи нормаларини меҳнат натижалари нормаларидан фарқлаш лозим. Биринчисига ишнинг бажарилиши давомийлиги нормалари, вақт нормаси, ишчилар сони нормалари кирса, иккинчисига, маҳсулот ишлаб чиқариш нормалари ва нормалашган вазифалар киради.

Норматив ҳужжат таҳлили корхонадаги мавжуд норматив материаллар доирасини аниқлашдан бошланади. Кўрсаткичлар ёнида гуруҳловчи жадваллар тузилади. Бу жадваллардаги қайси тўпламлар шу корхонада меҳнатни нормалаш учун зарурлиги, қайсилари мавжуд ва қайсилари қўлланилаётганлиги, ҳамма ишларга ҳам нормативлар борми, уларнинг турлари, қачон улар тасдиқланган ва ишларнинг қандай қисмлари бор нормативлар бўйича нормалаштирилганлиги аниқланади.

Тармоқлараро ёки тармоқлар бўйича нормативлар бор бўлган барча ишлар улар асосида нормалаштирилиши керак. Лекин бу талаблар ҳар доим ҳам бажарилавермайди.

Тажриба шуни кўрсатадики, баъзи ишларнинг ҳақиқий меҳнат сарфи кўрсаткичлари тармоқлараро ва тармоқлар нормативларидан паст. Бу нормативларнинг эскирганини билдиради. Тармоқлараро ва тармоқлар нормативларининг қўлланиш соҳасини кенгайтириш меҳнатни нормалаш даражасини оширишнинг зарур шароитидир.

Ишлаб чиқариш ишларининг қоидалари норматив элементларининг иккинчи гуруҳи ҳисобланади. Улар ташкилий ва техник бўлиши мумкин. Ташкилийларига иш регламентлари, меҳнатнинг ташкилий шакллари, хавфсизлик қоидалари, меҳнат қилиш ва дам олиш тартиблари ва ҳ.к.лар киради.

Техник қоидаларга маҳсулотга ишлов беришдаги технологик танаффуслар, махсус ҳимоя воситаларидан фойдаланиш қоидалари, ускуналарда ишлаш қоидалари, ўта хавфли ишларни бажариш қоидалари киради.

Талаблар ва чекловлар норматив ҳужжатнинг учинчи гуруҳ элементларини ташкил қилади. Улар психофизиологик ва ижтимоий бўлади. Психофизиологик талабларга санитария-гигиена нормалари мисол бўлади. Уларга меҳнат шароитларини тавсиф-

ловчи турли омилларнинг мумкин бўлган ўлчовлари, қоидалар, йўриқномалар киради. Санитария-гигиена нормалари таҳлилни ўтказётганда имкони борича мумкин бўлган нормаларнинг аҳволи текширилади. Одатда, уларга риоя қилиш мажбурий бўлади.

Ижтимоий талаблар ва чекланмалар гуруҳларини хавфсизлигини таъминлаш бўйича кўрсатмалар, ҳулқ-атвор нормалари, ўзаро жавобгарлик ҳақидаги ва бошқа кўрсатмалардан иборат. Бу гуруҳга ишловчиларнинг ёши ва жинсига қараб иш оғирлигининг чекланганлиги ҳам киради. Масалан, 18 ёшга тўлмаганлар учун ишлаб чиқариш нормалари камроқ белгиланиши кафолатланади.

Шундай қилиб, корxonанинг меҳнатни нормалаш учун норматив-методик материаллар билан таъминланганлигини таҳлил қилиш тузилмаси норматив хужжат тузилиши жуда яхши йўлга қўйилишига ёрдам беради.

2.2. Ишларнинг нормалаш билан қамраб олинганлик даражаси

Меҳнат нормаланганлигини таҳлил қилишнинг асосий йўналиши ишлар нормалар билан қамраб олинганлигини аниқлаш ҳисобланади. Таҳлил давомида қуйидаги кўрсаткичлар топилади:

- ишларни нормалаш учун нормативлари мавжуд ишчилар сони;

- корхонада меҳнати ҳақиқий нормалашган ишчилар сони, шу жумладан, тармоқлараро, тармоқлар ичида ва маҳаллий норма ва нормативлар асосида ўрнатилган нормалар билан ишлайдиган ишчилар сони.

Таҳлил иш турлари ёки ишчилар таркиби бўйича ўтказилади. Ишбай ва вақтбай иш ҳақи тўланадиган ишлар ажратилади. Одатда, ишбай бажариладиган барча ишлар нормалаштирилади. Корхонада ишловчиларнинг сони бўйича кўрсаткичларни ҳисоблашдан ташқари, ишловчиларнинг маълум қисмлари ва гуруҳлари бўйича (вақтбай ишчилар; асосий ишлаб чиқаришга хизмат қиладиган ишчилар; хизматчилар) ҳамда алоҳида олинган бўлинмалар (цехлар, хизматлар) ва ишчиларнинг касблари бўйича ҳам кўрсаткичлар аниқланади.

Ҳисобот давридаги ҳақиқий кўрсаткичлари ўтган йилги ёки 4-2 йиллик маълумотлар билан солиштирилади. Нормалар

лаштирилаётган ишларнинг улушини D н.и. аниқлаш учун (меҳнат сарфи ва сон бўйича) қуйидаги формулалардан фойдаланилади:

$$D_{н.и.} = T_{н.и.} \cdot T_{у.м.} * 100; \quad D_{н.и.} = Ч_{н.и.} \cdot Ч_{у.м.} * 100$$

Бу ерда: T н.и.-нормалаштирилган ишларда ишланган вақт, киши-соат;

T ум.- умумий ишланган вақт киши-соат;

$Ч$ н.и.-меҳнати нормалашган ишчилар сони;

$Ч$ ум.- умумий ишчилар сони, киши.

Сарфланган вақт бўйича ҳисобланган нормалашган ишчилар улуши ишчилар сони бўйича ҳисобланган улушдан камроқ бўлади. Чунки меҳнати нормалашган ишчилар ўз вақтларининг бир қисмини нормалашмаган ишларни бажаришга сарфлайдилар. Шундай экан, меҳнат сарфи бўйича ҳисоблаш усули анча аниқроқ ҳисобланади.

Ишбай ишчилар меҳнатини нормалаш билан қамраб олинганлик даражасини таҳлил қилишдан ташқари корхонада ишбай ишчиларнинг, шу жумладан, асосий ишлаб чиқаришни таъминловчи ва хизмат қилувчилар меҳнатларини нормалаш бўйича олиб борилаётган ишларни кўриб чиқиш зарур. Шу мақсадда нормалашган топшириқларда ва илмий асосланган нормаларда ишлайдиган ишчилар салмоғининг динамикаси ўрганилади. Бундан ташқари, нормалаш билан қамраб олинмаган ишбай ишчилар сони ва касблари ҳамда бу категориядаги ишчилар меҳнати нега нормалаштирилмаганлиги сабаблари аниқланади.

Таҳлил мақсадида нормалашган топшириқлар ва илмий асосланган нормаларда ишлайдиган вақтбай ишчилар салмоғининг динамикаси ўрганилади. Бундан ташқари, нормалаш билан қамраб олинмаган ишбай ишчилар сони ва касблари ҳамда бу категориядаги ишчилар меҳнати нега нормалаштирилмаганлиги сабаблари аниқланади.

Таҳлил мақсадида асосий ишлаб чиқаришни таъминловчи ва хизмат кўрсатувчи барча ишчилар гуруҳларга бирлаштириладилар. Ҳар бир гуруҳ бўйича нормалаштирилган ишларнинг умумий ишлардаги улуши ҳисобланади.

Мисол: ишлаб чиқаришга хизмат қилиш бўйича бир хил турдаги ишларни бажаришда банд бўлган ишчилар қуйидаги гуруҳларга бирлаштириладилар:

- ускуналарни таъмирлаш ва навбатдаги хизмат кўрсатиш билан 250 киши банд, 130 тасининг иши нормалаштирилган;
- юкларни ортиш ва транспорт ишларида - 220 - 120 киши;
- созлаш ишларида - 160 - 100 киши;
- назорат ишларида, шу жумладан, лаборатория-тадқиқот ишларида - 140 - 80 киши.

Нормалашган ишлар улуши 56% ни ташкил қилади.

$$\frac{130 + 120 + 100 + 80}{250 + 220 + 160 + 140} * 100$$

Меҳнатни нормалаш билан қамраб олинганлик даражасини таҳлил қилишда хизматчиларнинг нормаланган меҳнат билан қамраб олинганлик даражаси ва динамикасини ўрганиш ҳам кўзда тутилади. Шу мақсадда бошқариш функциялари бўйича ишловчилар сонини ҳисоблаш ишлари ўтказилади. Ҳисобкитоб натижалари ҳақиқий маълумотлар билан солиштирилади. Бу ерда ҳисоблаш учун қабул қилинган омилларнинг сонли қийматлари, жадвал ва формулалар бўйича олинган ишловчиларнинг норматив сонининг тўғрилиги ва хизматчилар сонининг штат жадвалига мос равишда бошқарув функциялари бўйича тақсимланганликлари текширилади.

Штат бўйича ишловчилар сонининг нормативдан фарқ қилиш сабабларини аниқлаш зарур. Фарқлар ишловчилар сони нормативларида ишларни бажаришдаги ташкилий-техник шартлар ҳисобга олинмаслигидан ёки ҳисоблашдаги омиллар ишончли эмаслигидан келиб чиқиши мумкин.

Санаб ўтилган барча категориялардаги ишловчиларнинг меҳнатини нормалаш билан қамраб олинганлик даражаси таҳлил қилингандан сўнг бутун корхона бўйича кўрсаткичлар ҳисобланади.

Меҳнатни нормалашни ташкил қилишнинг асосий йўналишларидан бири - меҳнат нормалари сифатининг таҳлили. У корхонадаги мавжуд нормаларнинг асосланганлиги ва илғорлиги даражасини аниқлаш ҳамда уларни такомиллаштириш имкониятларини топиш имконини беради.

Нормаларнинг асосланганлигини баҳолаш энг мураккаб иш ҳисобланади. Бундай таҳлилни ўтказишда фақат ҳисоботларга таяниш мумкин эмас. Нормаларни асосланганларга тўғри киритилмаганлигини текшириш зарур.

Аввало, тайёрлаш-тамомлаш вақтининг салмоғи аниқла-

нади. Унинг ўлчови ва таркиби ишлаб чиқаришнинг тури, меҳнат жараёнини ташкил қилиш хусусиятлари ҳамда ишнинг характери билан боғлиқ.

Оператив иш таркиби - асосий ва ёрдамчи вақт улушини ҳам таҳлил қилиш муҳимдир. Ёрдамчи вақт улуши ўсиши билан ускуналарнинг ишлаш вақти камайиб боради. Уларнинг ҳақиқатда ишлаган вақтини норматив билан солиштириш ёрдамчи вақт улушининг ошиши сабабларини аниқлашга ёрдам беради.

Дам олишга ажратилган вақт таркибини ўрганишда қуйидагиларни назарда тутиш керак: технология ва ишни ташкил қилиш билан боғлиқ танаффуслар вақти йиғиндиси танаффуслар вақтини тўлиқ қопламаса, унда кўрсатилган ўлчовлар ўртасидаги фарқ ҳисобга олинади.

2.3. Меҳнат нормаларининг сифати ва уларнинг бир маромлилиги

Корхоналарда меҳнатни нормалашнинг аҳволини баҳолаш йўлларида бири қўлланилаётган нормаларнинг сифатини таҳлил қилишдир. Нормалар сифатини тавсифловчи белгилар тизими қуйидагилар:

- берилган ташкилий техникавий шароитлар учун корхонада белгиланган илмий асосланган харажатлар нормаларига маҳсулот бирлигига кетадиган меҳнат сарфи ўлчамининг мос келиш даражаси;

- нормалашни ҳисоблаш учун ягона базанинг мавжудлиги;

- иш ва жараёнлар ўлчов бирликларининг уларни бажариш учун ишлаб чиқилган, ишлаб чиқаришни ҳисобга олиш тизими, нормаларга мос келиши.

Бу ҳар бир иш жойида меҳнат сарфини назорат қилиш учун зарур.

Меҳнат нормаларининг бир маромдалик коэффициенти қуйидагича ўлчанади:

$$K_{н.м.} = T_n / H_f$$

Бу ерда: T_n - иш бирлигини бажариш учун зарур бўлган вақт; H_f - корхонада қўлланилаётган нормалар бўйича вақт харажатлари.

Меҳнат нормалари ижрочига фақат кўрсаткич бўйича

эмас, балки тузилмаси бўйича ҳам тушунарли бўлиши керак.

Корхонада қўлланилаётган меҳнат нормаларининг таҳлили улар йиғиндисининг даражаси бўйича тақсимланишдан бошланади.

«Меҳнатни нормалаш» фанидан маълумки, асосланган нормалар улуши уч усулда ҳисобланади: нормалар сони бўйича; шу нормалар бўйича меҳнати регламентация қилинадиган ишловчилар сони бўйича ва асосланган нормалар қамраган меҳнат сифими бўйича.

Корхонанинг амалдаги нормалари йиғиндисидан, асосланган нормалар улушини аниқлашдан олинган натижа старлича объектив ҳисобланмайди. Чунки у эски, у ёки бу нормаларнинг қўлланиш мажмуини ҳисобга олмайди. Анча аниқ кўрсаткич корхонанинг амалдаги нормаларидан бир марталик ишлар нормаларини ҳисобот йилида вақтинчалик қўлланилмаган нормаларни айириб ташлашдан келиб чиққан натижа ҳисобланади. Масалан, корхонада 10 мингта норма бўлиб, шундан 5 мингтаси асосланганга киритилса, унда охиригисининг улуши 0,5 га тенг (5000/10000). Лекин умумий нормалар ичида 100 та бир марталик, 500 та қўлланилмаган нормалар борлигини ҳисобга олсак, бу кўрсаткич 0,53 (5000/10000-100-500) га тенг бўлади.

Асосланган нормалар улушини анча аниқроқ ҳисоблаш учун қуйидаги формулалардан фойдаланилади:

$$d_o = \frac{Ч_о}{Ч_{н.р.}} \quad d_o = \frac{T_о}{T_{ум}}$$

Бу ерда: d_o -асосланган нормалар улуши;

$Ч_о$ - меҳнатнинг асосланган нормаларни билан регламентацияланадиган ишчилар сони, киши;

$Ч_{н.р.}$ - меҳнати нормаланадиган ишчиларнинг умумий сони, асосланган нормалар бўйича бажариладиган меҳнат сифими, норма-соат ;

$T_о$ - асосланган нормалар бўйича бажариладиган меҳнат сифими, норма-соат;

$T_{ум}$ - бажариладиган ишларнинг умумий меҳнат сифими норма-соат.

Биринчи формуланинг камчилиги шуки, битта ишчи ҳам асосланган норма бўйича, ҳам тажриба-статистик норма бўйича ишлаши мумкин. Шу ходимлар сони бўйича ҳисобланган кўрсаткич меҳнат сифими бўйича аниқланган кўрсаткич билан солиштирилади.

Таҳлил давомида асосланган нормаларнинг ҳисобот йилида ўтган йилдагига нисбатан ўзгарганлиги аниқланади. Агар унинг улуши камайган бўлса, сабаблари аниқланиб, камчиликлар бартараф этилади.

Вақт нормасининг сифати кўпинча унинг таркиби билан тавсифланади. Шу оператив вақт улуши, иш жойига хизмат кўрсатиш вақти улуши ва дам олиш вақти улушлари аниқланади. Нормага киритилган асосий вақт муддати илғор ишлаб чиқариш тажрибаларидан фойдаланиш даражаси аниқланган ҳолда нормативлар моҳияти билан солиштирилади.

Иш вақти йўқотишлари ўлчами ва ишдан ташқари ишланган соатлар сони ҳақида персонал сонининг табель ҳисоби, ишга чиқишлар, иш вақти фотографияси материаллари маълумотлари бўйича фикр юритиш мумкин.

Нормаларнинг бир маромдалик таҳлилини цех бўйича ишбай-ишчилар нормаларининг бажарилиши бўйича гуруҳлашдан бошлаш керак. Лекин амалдаги нормалар сифатини объектив баҳолаш учун олинган маълумотлар иш вақтини фотография қилиш асосида ҳисобланган иш вақтидан фойдаланиш коэффициентига мувофиқлаштириш лозим.

Аммо иш вақти йўқотишлари ва нораціонал сарфи, нормаларнинг юқори сифат даражасини кўрсатмай, турли ишлаб чиқариш участкаларида бир хил меҳнат интенсивлигини назарда тутадиган бир маромли нормаларни тўлиқ баҳолаш имконини бермайди. Шунингдек, иш жойларидаги мавжуд ташкилий - техникавий шароитларнинг нормативларга мос келиш даражасини аниқлаш зарур.

Бир маромлилиқ ҳақида нормалар бажарилишининг норма чегараси кўрсаткичи бўйича хулоса чиқариш мумкин. Тенг маромли нормалар қуйидаги шароитларга мос келиши керак: ишловчилар сони нисбати, белгиланган юқори ва қуйи чегаралардан чиқиб кетган нормаларнинг бажарилиш даражаси бўйича тадқиқот ўтказилаётган ишчилар гуруҳи умумий сонининг 5%идан ошмаслиги керак.

Қуйи ва юқори чегаралар цехдаги ўртача нормаларнинг бажарилиш даражасига боғлиқлиги I-жадвалда келтирилган.

Қўйи ва юқори чегаралар нормаларининг бажарилиш даражасига боғлиқлиги

Чегаралар	Цех бўйича нормалар бажарилишининг ўртача фоизи													
	100	105	110	115	120	125	130	135	140	145	150	155	160	165
Қўйи	73	76	80	84	87	91	95	98	102	105	109	113	116	120
Юқори	128	134	140	147	153	159	166	172	178	185	191	198	204	211

Бу кўрсаткичлар индивидуал меҳнат унумдорлигининг нормалар бажарилишига маълум даражада таъсир қилишини кўрсатади. Масалан, участкадаги ишбай ишловчилар сони 100 кишидан иборат, нормалар бажарилиши ўртача - 115%. 1-жадвал бўйича қўйи ва юқори чегаралар маъносини топамиз - 84 ва 147. Агар нормал чегараларнинг у ёки бу томонига 5 тадан ортиқ киши чиқмаса ($100 \cdot 5 / 100$), участкадаги нормаларни тенг маромли дейиш мумкин.

Фақатгина иш вақти нормаларини ва нормалаштирилган ишларни таҳлил қилиш билан чегараланиб қолиш нотўғри. Хизмат кўрсатиш нормаларини, ишловчилар сони, шунингдек, бошқариш нормаларини аниқлаш муҳим аҳамиятга эга. Аввало, ўртача ишловчилар сонига нисбатан ҳар бир гуруҳда ишловчиларнинг солиштирма сони ҳисобланади. Бу эса, ўз навбатида, қайси катгориюларни базавий нормалашдан асосланган нормалашга биринчи навбатда ўтказиш кераклигини аниқлаш имконини беради.

Хизмат қилиш нормалари сифатини текшириш учун маҳсулотнинг ишлаб чиқариш меҳнат сарфидан келиб чиққан ҳолда зарур хизмат қилувчи ишчилар сони аниқланади;

$$\text{Чр.о.} = \frac{T_{\text{п}} - T_{\text{тех}} - T_{\text{н}}}{B} \cdot K$$

Бу ерда: $T_{\text{п}}$ - ишлар ҳажмининг меҳнат сарфи, норма-соат;

$T_{\text{н}}$ - вақт нормалари белгиланган хизмат кўрсатиш ишларининг меҳнат сарфи, норма-соат;

$T_{\text{тех}}$ - ишлар ҳажмининг технологик меҳнат сарфи, норма-соат;

B - битта ишловчининг вақт баланси, соат;

K - нормаларнинг бажарилиш коэффиценти (касб ва вазифалар ҳолда бирга олиб борилишидан келиб чиққан ҳолда ҳисобланади).

Мавжуд хизмат кўрсатувчи ишчилар сонини зарур бўлган сон билан солиштириш уларнинг етишмаслиги ёки ортиқлигини кўрсатади.

2.4. Иқтисодий ишларда меҳнат нормаларини қўллаш

Меҳнат нормалари жамоа ишлаб чиқариш салоҳиятининг алоҳида таркибий қисмлари ўртасида керакли пропорционаликни ўрнатишнинг асосий воситаси ҳисобланади; корхона ва ташкилотлар ишлаб чиқариш имкониятларини аниқлайди; ҳар бир турдаги маҳсулот ишлаб чиқаришга сарфланадиган жонли меҳнат сарфини ҳисоблаб чиқиш ва ишлаб чиқариш дастурларининг бажарилиши, фақат жамоа эмас, балки ҳар бир ижрочининг ишлаб чиқариш фаолияти натижаларини баҳолаш учун ёрдам беради.

Таҳлилнинг вазифалари қуйидагилардан иборат:

- иқтисодий ишларда меҳнат нормаларининг қўлланилиш даражасини баҳолаш;
- нормаларнинг сифати ва тенглигини ҳамда уларнинг тўғри қўлланилаётганлигини аниқлаш;
- оператив таҳлил ва назорат жараёнида қўлланилаётган нормаларни кенгайтириш бўйича тадбирлар ишлаб чиқиш.

Иқтисодий ишларда нормативларни қўллаш, аввало, уларнинг фарқланиш даражаси ҳамда тўлов ва режа нормалари ўртасидаги фарқлар ўлчамига боғлиқ бўлади. Бундай фарқ тажрибада учраб туради, чунки харажат нормалари режа нормаларидан кўра анча аниқроқ ҳисобланади ва унинг асосида ишловчилар учун ҳақлар нисбати ўрнатилади. Айни шу фарқ туфайли меҳнат натижалари ёмонлашган пайтда иш ҳақи миқдорини сақлаб қолиш мақсадида турли қўшиб ёзишлар учун имкон туғилади. Шунинг учун бундай ёндашув ҳар доим қўллаб-қувватланмаган ва бозор иқтисодиёти шароитида норматив ёки даромадлар бўйича иш ҳақи жамғармалари аниқланаётганда бундай ёндашув умуман тўғри келмайди.

Агар корхона фақат алоҳида олинган операциялар учун меҳнат сарфлари нормаларини қўлласа, ишлаб чиқариш қувватини, маҳсулот таннари, ва ҳ.к.ларни аниқлаш учун бу нормалар қўлланилмаслигига ишонч ҳосил қилиш мумкин. Бундай нормаларни қўллаш катта ҳисоб-китоб ишларини олиб боришни талаб қилади.

Таҳлил баъзи бўғинларда маҳсулотларга йириклашган меҳнат сарфлари нормаларининг мавжудлигини аниқлашдан бошланади. Маҳсулотнинг бундай нормалар билан тўлиқ қамраб олинганлигини ($У_0$) ҳисоблаш учун қуйидаги формуладан фойдаланилади:

$$U_0 = K_{\text{н}}/H_{\text{в}}*100$$

Бу ерда: $K_{\text{н}}$ -маҳсулотлар учун йириклашган нормалар сони;

$H_{\text{в}}$ -ишлаб чиқарилган маҳсулотнинг умумий номенклатураси.

Меҳнат сарфи нормативлари корxonанинг ишлаб чиқариш қуввати ва унга керакли ишчилар сонини аниқлаш имконини беради.

Керакли ишчилар сонини аниқлашдаги ҳисоб-китоблар сифатини таҳлил қилишда фақат йириклашган нормаларга эмас, балки иш вақти балансининг тўғри тақсимланганлигига ҳам эътибор бериш керак.

Битта ишчининг йиллик ҳисоб бўйича иш вақти баланси ўрта статистик ўлчов ҳисобланади. Қонун бўйича рухсат берилган, иш бўлмаган барча кунлар ва соатлар ўрта ҳисобга келтирилади. Шунинг учун бундай баланстан фойдаланилганда асосан аёллардан иборат жамоаларда бундай баланслар камайтирилади, эркаклар кўп бўлган иш жойларида эса асосланмаган ҳолда у кўтарилади. Худди шу ҳақда меҳнат шароитлари қулай бўлмаган участкаларнинг ишловчилари ҳақида сўз юритганда ҳам гапириш мумкин.

Ишловчиларни иш жойларига жойлаштиришда ҳам меҳнат корxonаларининг қўлланилиши таҳлил қилинади. Агар токарлик ишларининг меҳнат сифими пардозлаш ишлари меҳнат сифимидан уч баробар юқорироқ бўлса, нормаларнинг бажарилиши ўртача бир хил шароитларда токарлар пардозловчилардан уч баробар кўпроқ бўлишлари керак. Турли касб-мутахассисликда ишловчиларнинг меҳнат сарфлари ўртасида зарур пропорционаликка эътибор бериш ишлаб чиқариш ишларини тўхтовсиз олиб бориш кафолатини беради. Агар оператив ҳисоботда ишлаб чиқариш тез-тез узилиб турса, бу меҳнат нормаларининг сифатини қайта кўриш кераклигини билдиради.

Оператив режалаштиришда нормалар алоҳида олинган операциялар ва жамоанинг меҳнат жараёнларига нисбатан қўлланилади. Бундай тажриба асосан смена-суткали ишларда кенг тарқалган. Якка тартибдаги ишларда сменадаги вазифаларни аниқлашнинг асосини сменада ишлаб чиқариладиган маҳсулотлар комплекциясини таъминлаш учун керак бўлган

қисмларга бўлган талаб, операция ва уларнинг бажарилиши нормаларини ташкил қилади. Бу кўрсаткичларнинг ҳар бири ўз аҳамиятига эга. Масалан, бир иш жойининг имкониятлари смена талабидан юқори бўлса, бошқа турдаги қисмларни ишлаб чиқариш, аксинча, иш жойи имконияти етарли бўлмаса бошқа жойни иш билан юклатилаётганда бу камчиликни бартараф этиш йўллари қидириш керак бўлади.

Шундай қилиб, меҳнат нормаларини кенг қўллаш иқтисодий ишлар даражасига, жамоа ишлаб чиқариш натижаларининг ошишига ёрдам беради.

Қисқача хулосалар

Ҳар битта корхона ва ташкилот тегишли норматив ҳужжатка эга бўлиб, унинг элементлари уч гуруҳга бўлинади: нормативлар ва нормалар; ишлаб чиқариш ишларининг қоидалари; талаблар ва чекловлар.

Нормативлар ва нормалар технико-технологик ва меҳнатга оид бўлиши мумкин. Улар моддийлашган меҳнат харажатлари билан илмий асосланган нормаларни ҳисоблаш учун қўлланилади.

Меҳнатга оид норматив ва нормаларга ускуналар иш режими нормативлари, вақт нормативлари ва меҳнат нормалари, ишловчиларнинг гуруҳлар бўйича вақт баланслари, умумий меҳнат сифими картаси, ишловчиларнинг иш гуруҳлари бўйича таъминланганлиги ва бошқарилиш нормалари киради.

Норматив элементларнинг иккинчи гуруҳи ҳисобланади. Улар ташкилий ва техник бўлиши мумкин. Ташкилийга иш регламентлари, меҳнатнинг ташкилий шакллари, хавфсизлик қоидалари, меҳнат қилиш ва дам олиш тартиблари ва ҳ.к.лар киради. Техник қоидаларга маҳсулотга ишлов беришдаги технологик танаффуслар, махсус ҳимоя воситаларидан фойдаланиш қоидалари, ускуналарда ишлаш қоидалари, ўта хавфли ишларни бажариш қоидалари киради.

Талаблар ва чекловлар психофизиологик ва ижтимоий бўлади. Психофизиологик талабларга санитария-гигиена нормалари мисол бўлади. Ижтимоий талаблар ва чекланмалар гуруҳларини хавфсизликни таъминлаш, хулқ-атвор нормалари ва ўзаро жавобгарлик ва ҳ.з. кўрсатмалар ташкил қилади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Корхоналарда меҳнатни нормалашда норматив хужжат қандай ўрин тутаяди?
2. Норматив тадқиқот ишларнинг ташкил этилганлиги қандай таҳлил қилинади?
3. Ходимлар сони ва ишланган вақт бўйича нормалашган ишлар салмоғи қандай аниқланади?
4. Меҳнат нормалари сифати қандай кўрсаткичлар орқали аниқланади?
5. Иқтисодий ишларда меҳнат нормаларидан фойдаланиш даражаси қандай баҳоланади?

Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисоди (услубий қўлланма). - Т.: ТДИУ, 1996.
2. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда (учебник) - М.: ЮНИТИ, 1999.
3. Петроченко П.Ф. Анализ трудовых показателей (учебное пособие). - М.: «Экономика», 1989.

III боб

ИШ ВАҚТИ ЖАМҒАРМАСИДАН ФОЙДАЛАНИШНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШ

3.1. Корхонадаги ишчи кучидан тўлиқ фойдаланишга доир кўрсаткичлар тизими

Ишчи кучидан тўлиқ фойдаланиш таҳлил қилинаётган даврда битта ходим томонидан ишланган кун ва соатлар сонига қараб баҳо бериш мумкин. Бундай таҳлил ходимларнинг ҳар бир тоифаси бўйича, ҳар бир ишлаб чиқариш бўлинмаси ва умуман, корхона бўйича ўтказилади (2-жадвал).

Иш вақти фонди (ИВФ) ходимлар сонига (ХС), бир ходим бир йилда ўрта ҳисобда ишлаб берган кунлар сонига (Д) ва иш вақтининг ўртача муддатига (М) боғлиқ:

$$\text{ИВФ} = \text{ХС} * \text{Д} * \text{М}$$

Таҳлил этилаётган корхонада ҳақиқий иш вақти фонди режалаштирилганидан 9570 соат камроқдир. Унинг ўзгаришига таъсир кўрсатиш омилларини занжирли равишда кўйиб чиқиш усули орқали аниқлаш мумкин:

$$\Delta \text{ИВФ}_{\text{ХС}} = - (\text{ХС}_x - \text{ХС}_{\text{реж}}) * \text{Д}_{\text{реж}} * \text{М}_{\text{реж}} = (165 - 160) * 220 * 7,95 = 8745\text{с}$$

$$\Delta \text{ИВФ}_x = (\text{Д}_x - \text{Д}_{\text{реж}}) * \text{ХС}_x * \text{М}_{\text{реж}} = -(210 * 220) * 165 * 7,95 = -13118\text{с}$$

$$\Delta \text{ИВФ}_m = (\text{М}_x - \text{М}_{\text{реж}}) * \text{Д}_x * \text{ХС}_x = (7,8 - 7,95) * 210 * 165 = -5197\text{с}$$

$$\text{Жами } -9570\text{с}$$

2-жадвал

Корхонада иш кучидан фойдаланиш

Кўрсаткич	Ўтган йили	Ҳисобот йили		Четга чиқиш	
		Режа	ҳақиқат	ўтган йилдан	режадан
Ишчиларнинг ўртача йиллик сони (ХС)	160	160	165	5	5
Бир ишчи бир йилда ишлаган кунлар (Д)	220	220	210	-10	-10
Соатлар (С)	1727	1749	1638	-89	-111
Иш кунининг ўртача муддати (М), С	7,85	7,95	7,8	-0,05	-0,15
Иш вақти фонди, С	276320	279840	270270	-6050	-9570
Шу жумладан, шидан ташқари ишлаган вақт, С	1630		1485	-145	1485

Юқорида келтирилган маълумотлардан кўриниб турибдики, корхона мавжуд меҳнат ресурсларидан старли даражада тўлиқ фойдаланмаган. Ўрта ҳисобда битта ишчи 220 кун ўрнига 210 кун ишлаган, шу сабабли режадан ташқари иш вақтининг бекор сарф бўлиши битта ишчига 10 кунни, барча ишчиларга 1650 кунни ёки 13118 соатни ташкил этган ($1650 \cdot 7,95$).

3.2. Корхонадаги иш вақти жамғармасидан фойдаланиш таҳлили

Иш вақтининг смена ичидаги бекор сарфланиши ҳам оз эмас, бир кунда бу сарфлар 0,15 соатни, барча ишчилар томонидан ишланган ҳамма кунлар мобайнида - 5197 соатни ташкил этган. Иш вақтининг умумий бекор сарфи 18315 соат ($1638 - 1749$)*165. Ҳақиқатдан ҳам улар анча юқори, чунки ҳақиқатда ишланган вақт фонди ишдан ташқари ишланган соатларни (1485с.) ҳам камроқ олади. Агар уларни ҳам ҳисобга оладиган бўлсак, иш вақтининг умумий бекор сарф бўлиши 19800 соатни ёки 7,3% ни ташкил этади.

Кун бўйи ва смена ичидаги иш вақтининг бекор сарф бўлиши сабабларини аниқлаш учун иш вақтининг ҳақиқий ва режадаги баланси маълумотлари таққослаб кўрилади (3-жадвал).

Уларга режада кўзда тутилмаган турли объектив ва субъектив ҳолатлар сабаб бўлган: маъмурият томонидан рухсат этилган қўшимча таътиллار, ишчиларнинг касаллиги туфайли вақтинча меҳнатга лаёқатсизлиги, ишга келмай қолиш, асбоб-ускуналар, машиналар, механизмларнинг носозлиги туфайли бекор туриб қолишлар, ишнинг, хом ашё, материал, электр энергия, ёқилғи ва ҳ.к.ларнинг йўқлиги. Вақтнинг бекор сарф бўлишининг ҳар бир тури батафсил таҳлил этилади, айниқса, корхонага боғлиқ бўлган бекор вақт меҳнат жамоасининг ўзига боғлиқ сабабларга боғлиқ вақтнинг бекор сарф этилишини камайтириш маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтириш заҳираси ҳисобланади. У қўшимча капитал маблағлар талаб қилмайди ва тсз-да самара олиш имконини беради.

Иш вақти фондидан фойдаланишни таҳлил этиш

Кўрсаткич	Битта ишчига		Режадан четга чиқини	
	режа	ҳақиқатда	битта ишчига	барча ишчиларга
Тақвим кунлар сони	365	365	-	-
Шу жумладан: Байрам кунлари	9	9	-	-
Дам олиш кунлари	52	52	-	-
Дам олиш шанба кунлари	50	50	-	-
Иш вақтининг номинал фонди, кунлар	254	254	-	-
Ишга келмаслик, кун	34	44	10	1650
Шу жумладан: Таътиллار (ҳар йилги)	16	16	-	-
Ўқув таътили	1	2	1	165
Ҳомиладорлик ва туғиш таътили	3	2	-1	-165
Маъмурият рухсати билан қўшимча таътиллار	5	8	3	495
Касааллик	9	11,8	2,8	462
Прогуллар	-	0,2	0,2	33
Бекор туриб қолиш	-	4	4	660
Ишга келинадиган вақт фонди, кунлар	220	210	-10	-1650
Иш сменаси муддати, с	8	8		
Иш вақти бюджети, с	1760	1680	-80	-13200
Байрамолди қисқартирилган кунлар, с	9	9	-	-
Ўсмирларга имтиёзли вақт	2	2,4	0,4	66
Смена ичидаги бекор туриб қолишлар, с	-	30,6	30,6	5049
Иш вақтининг фойдали фонди, с	1749	1638	-111	-18315
Иш сменасининг ўртача муддати, с	7,95	7,8	-31,5	-5197
Ишдан ташқари ишланган вақт, с	-	9	9	1485
Иш вақтининг ноишлаб чиқариш харажатлари		8,3	8,3	1367

Мисолимизда бекор сарф бўлган вақтнинг кўпчилик қисми $((495+33+660)*7,95=14642с.)$ субъектив омиллар туфайли вужудга келган: маъмурият рухсати билан қўшимча таътил берилиши, прогуллар, бекор туриб қолишлар. Буларни иш вақти фондини кўпайтиришнинг фойдаланилмаган захиралари деб ҳисоблаш мумкин. Бу вақтнинг бекор сарф бўлишига йўл қўймаслик саккиз ходимнинг ишдан озод бўлишига тенг, деган сўз $(146442:1749)$.

Иш вақтининг бекор сарф бўлишини ўрганиб, унумсиз меҳнат сарфини аниқлаш зарур, бироқ у яроқсиз маҳсулот ишлаб чиқариш ва уни тузатишга вақт сарфлаш, шунингдек, технология жараёнидан четга чиқишлар муносабати билан пайдо

бўлади. Уларнинг ҳажмини аниқлаш учун яроқсиз маҳсулотлар туфайли кўрилган зарарлар ҳақидаги маълумотлардан фойдаланилади (10 - журнал-ордер).

4-жадвал

Иш вақтининг унумли сарфланишини ҳисоблаш
учун маълумотлар

Кўрсаткичлар	Сумма, млн.сўм
Товар маҳсулотларининг ишлаб чиқариш таннарни	80.600
Ишчиларнинг иш ҳақи	16532
Ишлаб чиқаришдаги ишчиларнинг иш ҳақи	10075
Моддий харажатлар	42500
Яроқсиз чиқарилган маҳсулотнинг таннарни	500
Яроқсиз маҳсулотни тузатиш харажатлари	80

4-жадвал маълумотлари бўйича қуйидагиларни аниқлаймиз:

а) ишлаб чиқаришдаги ишчилар иш ҳақининг товар маҳсулот ишлаб чиқариш таннаридаги салмоғи: $10075 / 80600 * 100 = 12,5\%$;

б) узил-кесил яроқсиз маҳсулот таннарида иш ҳақининг суммаси: $500 * 12,5 / 100 = 62,5$ млн. сўм;

в) товар маҳсулот ишлаб чиқариш таннарида ишлаб чиқаришдаги ишчилар ва иш ҳақининг салмоғи (бундан хом ашё ва материаллар, чала маҳсулотлар ва бутловчи ашёлар чегириб ташланган): $10075 / (80600 - 42500) * 100 = 26,44\%$;

г) яроқсиз маҳсулотни тузатиш бўйича ишчиларнинг иш ҳақи: $80 * 26,44 / 100 = 21,15$ млн.сўм;

д) узил-кесил яроқсиз маҳсулот ва уни тузатишда ишчиларнинг иш ҳақи: $62,5 + 21,15 = 83,65$ млн.сўм;

е) ишчиларнинг ўртача соатлик иш ҳақи: $16,532$ млн сўм / 270270 киши-соатқ $61,168$ сўм.

ж) яроқсиз маҳсулот тайёрлаш ва уни тузатишга кетган иш вақти: $83650000 / 61168 = 1367$ киши-соат;

Нормал иш шароитларидан четга чиқиш билан боғлиқ иш вақтининг бекор сарф бўлиши ана шу сабаб билан сарфланган қўшимча тўловлар суммасини 1 соатлик ўртача иш ҳақида бўлиш билан ҳисоблаб чиқилади. Мазкур корхонада бундай қўшимча тўловлар бўлмаган.

Иш вақтининг бекор сарфланишини қисқартириш - маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтириш заҳираларидан биридир.

Уни ҳисоблаб чиқиш учун корxonанинг айби билан шу вақтининг бекор сарф бўлишини (ИВБС) режадаги ўртача софлик маҳсулот ишлаб чиқаришга кўпайтириш зарур:

$$\text{МИЧ} = \text{ИВБС} * \text{СМ}_{\text{реж}} = (14642 + 1367) * 343050 \text{сўм} = 5492 \text{ млн.сўм.}$$

Бироқ шуни назарда тутиш керакки, иш вақтининг бекор сарф бўлиши ҳаминша ҳам маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмининг камайишига олиб келмайди, чунки унинг ўрни ходимларнинг жадал ишлашини ошириш билан тўлиб кетиши мумкин. Шунинг учун ҳам меҳнат захираларидан фойдаланишни таҳлил қилганда меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини ўрганишга катта эътибор берилади.

Қисқача хулосалар

Ишчи кучидан тўлиқ фойдаланиш таҳлил қилинаётган даврда битта ходим томонидан ишланган кунлар ва соатлар сонига асосланиш мумкин. Бундай таҳлил ходимларнинг ҳар бир тоифаси бўйича, ҳар бир ишлаб чиқариш бўлинмаси ва умуман корхона бўйича ўтказилади.

Ишчиларнинг ўртача рўйхатдаги сони ўзгариши омилининг таъсирини аниқлаш учун ишчилар сонига бўлган фарқ ўтган йилда бир ишчи томонидан бир йилда ўртача ишланган киши кунлари ва иш кунининг ўртача узунлигига кўпайтирилади.

Бир ишчи томонидан бир йилда ўртача ишланган киши кунларининг ўзгариш омили таъсирини ҳисоблаш учун бир ишчи томонидан ишланган киши кунларида бўлган фарқ жорий йилдаги ишчиларнинг ўртача рўйхатдаги сонига ва ўртача йилдаги иш кунининг ўртача узунлигига кўпайтирилади.

Иш куни узунлигининг ўзгариши. Бу омилнинг таъсирини аниқлаш учун ушбу кўрсаткичда бўлган фарқ жорий йилдаги ҳамма ишчилар томонидан ишланган киши кунларига кўпайтирилади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Иш вақти фондидан фойдаланиш нима мақсадда таҳлил қилинади?
2. Иш вақтининг бекор сарф бўлишини қисқартириш ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтириш заҳиралари қандай аниқланади?
3. Иш вақти фонди қандай аниқланади?

Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф.У. Меҳнат иқтисоди. - Т.: ТДИУ, 1996.
2. Петроченко П.Ф. Анализ трудовых показателей. - М.: «Экономика», 1989.
3. Слизенгер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. М.: «Инфра», 1996.

КОРХОНАДА МЕХНАТНИ ТАШКИЛ ҚИЛИШНИНГ АҲВОЛИ ТАҲЛИЛИ

4.1. Меҳнат ташкил қилинишининг аҳволини тавсифловчи кўрсаткичлар

Ташкилий захираларни аниқлашда доимий ва режали аналитик ишларни олиб бориш учун бозор муносабатларида фаолият кўрсатаётган барча корхоналарда таҳлил предметини ҳар томонлама қамраб оладиган ўзаро боғлиқ кўрсаткичлар тизими зарур. Бунда меҳнатни ташкил қилиш ва унинг таркибий элементлари шулар жумласига киради.

Тажриба шуни кўрсатадики, меҳнатни ташкил қилишни такомиллаштириш йўли билан ишлаб чиқариш захираларидан фойдаланиш унчалик кўп моддий ва меҳнат харажатларини талаб қилмайди. Бунинг учун, аввало, меҳнат ташкил этилишини таҳлил қилиш ва уни яхшилаш мақсадида баҳолаш учун асосланган тавсиялар зарур.

Баҳолашнинг мазмуни меҳнатни ташкил қилиш қай даражадалигини аниқлашдан, иш вақтидан ва асосий фондлардан фойдаланиш, ишловчиларнинг соғлиги ва меҳнатга лаёқатлилиги, меҳнат ташкил этилишининг режа даражасига мос келмаслик сабабларини очишга таъсир қилишдан ташкил топади.

Меҳнат ташкил этилишини баҳолаш ишлари босқичлари қуйидагилар:

- бошланғич ишлаб чиқаришда меҳнат ташкил этилишининг қабул қилинган солиштириш бирлиги эталонига (баллар йиғиндиси, ўртача коэффицент ва ҳ.к.) мос келиш даражасини аниқлаш;

- тадқиқот ўтказилаётган давр бўйича меҳнатни ташкил этиш давомидаги ўзгаришларни топиш, улар ўлчовини ҳисобкитоб қилиш ва янги (эришилган) даражани аниқлаш;

- охириги натижалар нуқтаи назаридан бажарилган ишлар самарасини баҳолаш.

Меҳнатни ташкил этиш даражасининг баҳолаш айнан шундай баҳолаш услуби ва техникаси бўйича солиштирма таҳлилга ўхшаб кетади. Аммо солиштирма таҳлилда ушбу кўрсат-

кич нафақат тармоқнинг энг яхши кўрсаткичи билан солиштирилади, балки юқори кўрсаткичга эришиш йўллари ҳам топилади. Меҳнат ташкил этилишини баҳолашда эса, эришилган даража тармоқ ва ҳудудий мансублигидан қатъи назар, ҳар бир корхона учун бир бўлган эталон билан солиштирилади.

Аниқлик, маълумотларнинг объективлиги, ўтказиладиган таҳлилнинг сермашаққатлилиги солиштирама эталон деб нима қабул қилинганлиги ва унинг қанчалик универсаллигига боғлиқ. Тажрибада таҳлил ва баҳолашнинг услубий материалларида эталонга нисбатан турли ёндашувлар бор. Шунинг учун мавжуд услубларни қўйидагича гуруҳлаш мумкин:

- меҳнатнинг ташкил этиш даражасини таҳлил қилиш ва баҳолаш кўрсаткичларининг эталон асосида шаклланиши услубияти. Кўрсаткичлар турли тавсифли асосга эга бўлиб, кўрсаткичлар тизими сабаб-оқибат боғлиқлиги принципларига риоя қилмаган ҳолда тузилади:

- кўрсаткичлар тизими моноэталон асосида шаклланади. Кўрсаткичлар асосини ягона мезон ташкил қилади;

- кўрсаткичлар баҳоловчи кўрсаткичларга тузатиш киритувчи коэффициентларни қўллаш асосида тузилади.

Меҳнат ташкил этиш таҳлили ва баҳолаш кўрсаткичлари тизими учун моноэталон энг қулай ҳисобланади. У ҳар бир кўрсаткичнинг ягона бошланғич ишлаб чиқариш базасини таъминлайди ва турли ишлаб чиқариш жараёнларида уларни солиштириш имконини беради. Шунинг учун сифат жиҳатидаги бир хил бўлган ўлчамни ажратиб олиб, уни ягона мезон сифатида қўллаш керак.

Назария ва тажриба шуни кўрсатадики, меҳнатни ташкил этиш даражаси ва ишлаб чиқариш персоналининг иш вақти жамғармасидан фойдаланиш ўртасида боғлиқлик бор. Турли ишловчилар гуруҳларининг меҳнатини ташкил қилишдаги турли ўзгаришлар иш вақти сарфига таъсир қилади. Масалан, меҳнат тақсимооти ва кооперацияси шаклларини такомиллаштириш кўп станокли ва кўп агрегатли хизматни, касб ва вазифаларни қўшиб олиб бориш, хизмат доираларини кенгайтириш иш вақти йўқотишлари ва ноишлаб чиқариш сарфларини камайтиради ёки уларга бутунлай барҳам беради.

Шундай қилиб, меҳнатни ташкил қилишнинг ҳар қандай элементларини самарали такомиллаштириш мезони иш вақтидан рационал фойдаланиш ҳисобланади. Шунинг учун меҳнат-

нинг ташкил қилиниши таҳлили ва миқдорини баҳолаш кўрсаткичлар тизими иш вақтидан рационал фойдаланиш асосида қурилиши керак. Бу ягона мезонга асосланган кўрсаткичлар тизими техник қуролланиш турлича бўлган ҳар қандай ишлаб чиқариш учаскаларида меҳнатни ташкил қилиш бўйича рўй бераётган ўзгаришларни объектив баҳолаш имконини беради.

4.2. Умумий иш вақти жамғармаси салоҳиятини аниқлаш

Ҳар қандай корхона нормал фаолият кўрсатиши учун моддий ва пул ресурслари билан биргаликда маълум меҳнат ресурслари салоҳиятига ҳам эга бўлади. Корхона меҳнат салоҳияти - меҳнатни нормал интенсивлигида ишловчиларнинг касб-малака даражаси, интеллектуал ва жисмоний яроқлилиқ ва бошқа омилларни ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқариш жараёнида максимал қатнашиш имкониятидир. Алоҳида олинган ишловчилар гуруҳларининг жисмоний имкониятлари бир хил эмас. Шунинг учун меҳнат салоҳияти (режа ва ҳақиқатда) ўлчови ҳисобланганда бу ҳисобга олинади.

Ишловчиларнинг жинси ва ёши билан боғлиқ фарқларни кўриб чиқамиз. Ўтказилган тадқиқотлар натижалари ишловчиларни салоҳият имкониятлари бўйича гуруҳлаш имконини беради. Масалан, аёллар 23-48 ёшда, эркеклар эса 22-55 ёшда энг юқори меҳнат қилиш имкониятига эга. Кўрсатилган ёшдан пастроқ ёки юқорироқ ёшдагилар пастроқ салоҳиятга эга бўлади. Ишловчиларнинг гуруҳлар бўйича салоҳият ўлчовини ҳисоблаш учун тўғри ўлчов бирлигини танлаш муҳим. Бу бирлик энг юқори меҳнатга лаёқатли аҳоли салоҳияти ўлчови бўлиши мумкин ва у киши соатларда, сўнгра, бир йиллик ишловчилар сони бўйича ўлчанади. Эркеклар ва аёлларнинг бу қисми салоҳиятини аниқлаганда бир қатор ўзаро боғлиқ омилларни ҳисобга олиш зарур иш давридан фойдаланиш даражаси, нормаларни бажариш даражаси, ишловчиларнинг малака даражаси ва ҳ.к.лар. Мутахассисларнинг таъкидлашича, баъзи корхоналарда смена ичидаги иш вақти йўқотишлари 10-12% ни ташкил қилади. Саноатда ишлаб чиқариш нормаларининг бажарилиши 125%га етган. Агар смена ичидаги иш вақти йўқотишлари қисқартирилса, энг юқори ишчиларнинг салоҳияти ўртача 1,12 (100:89), меҳнат қилиш меҳнат қобилиятининг ўсиши ҳисобига нормалар бажарилиши ўсиши

мумкинлиги ҳисобга олинса, у камида 1,2-эркакда ва 1,1-аёлда бўлади. Бу ўлчовларни турли гуруҳлар салоҳиятини ҳисоблашда ўлчов бирлиги асоси ўрнида қабул қилиш лозим.

Тажриба шуни кўрсатадики, 18-22 ёшдаги (эркаклар) ва 23 ёшгача (аёллар) ишчилар меҳнатга энг юқори лаёқатли ёшдаги гуруҳларга нисбатан бир хил иш учун 20% кўпроқ вақт сарфлайдилар. 48 ёшдан каттароқ аёллар ва 55 ёшдан юқори эркакларда иш вақти бирлигида маҳсулот ишлаб чиқариши 10% камаяди. Шундай экан, 22 ёшгача эркакларда салоҳият коэффициентини 0,96 га тенг, 55 ва ундан юқори ёшда эса 1,08. аёлларда 23 ёшгача $K_c = 0,88 (1,1*0,8)$, 48 ва ундан юқори ёшда 0,99 $(1,1*0,9)$.

Бу боғлиқликни аниқлагандан сўнг, ишлаб чиқаришнинг турли участкаларида ишловчиларнинг меҳнат салоҳияти ўлчовини ҳисоблаш имкони туғилади.

4.3. Корхонада меҳнатни ташкил қилишнинг ҳолатини баҳолаш

Умумий иш вақти жамғармаси салоҳиятидан фойдаланиш корхонада меҳнатни ташкил қилиш ҳолати билан боғлиқ. Шунинг учун ташкил қилувчи элементлар ҳисобига жамғарманинг унумли фойдаланилаётган қисми кўпайиши (камайиши) ташкилий ҳолатни баҳолаш кўрсаткичи ҳисобланади.

Бу кўрсаткич қуйидаги формула орқали ҳисобланади:

$$X_T = T_{p.f} / Ж_c$$

Бу ерда: X_T - меҳнатнинг ташкил қилинганлик ҳолати;
 $T_{p.f}$ - шу даврда ҳақиқатда (режада) рационал фойдаланилаётган иш ҳақи;

$Ж_c$ - иш вақти жамғармасининг салоҳияти.

Рационал фойдаланилмаётган ўлчов ҳисобланганда, нормативлардан ошиб кетмаган ҳақиқатдаги вақт сарфи олинади. Агар хизмат кўрсатиш вақти базис даврида 2600 киши-соат, амалдаги нормативлар бўйича эса, 2300 киши-соат бўлса, ҳисоб учун охириги қиймат олинади. Фарқ эса ортиқча сарфланган вақтга киради (бу талаб рационал сарфларнинг ҳар қандай элементиға нисбатан аниқланади). Иш ҳажмини бажариш учун бевосита сарфланадиган иш вақти коэффициенти K_1 қуйидаги формула орқали топилади:

$$K_1 = T_{б.с} / Ж_c$$

Бу ерда: $T_{б.с}$ - иш ҳажмини бажариш учун бевосита сарфланадиган иш вақти.

Худди шу усулда бошқа элементлар бўйича ҳам коэффициентлар аниқланади:

K_2 - меҳнат нормасига киритилган ишламайдиган вақт коэффициенти;

K_3 - шлаб чиқариш вазифаси билан асосланмаган ишларни бажариш учун сарфланадиган вақт коэффициенти.

Бу кўрсаткичлар гуруҳи умумий иш вақти жамғармаси салоҳиятидан рационал фойдаланишни тавсифлайди.

Иккинчи гуруҳга мавжуд захираларнинг ўлчови ва йўналтирилганлигини тасдиқловчи кўрсаткичлар киради (заҳира ташкил қилувчи ишга келмасликлар, иш вақти йўқотишлари ва ортиқча сарфлари).

Ҳар бир кўрсатилган вақт сарфларининг вақт жамғармаси салоҳиятига дахлдорлиги захиралар мавжудлигини кўрсатади. Масалан, вақт жамғармаси салоҳияти 10000с, заҳира ташкил қилувчи ишга келмасликлар -500с. иш вақтидан фойдаланишдаги мавжуд заҳира 5% ни ташкил қилади ($500 \cdot 100 / 100$).

Меҳнат унумдорлигини оширишнинг ташкилий захираларини ташкил қилишда фақат кўзга кўринадиганларни эмас, балки иш вақтининг смена ичидаги яширин йўқотишларини ва ортиқча сарфларни ҳам топиш муҳим. Бу йўқотишлар турлича бўлгани учун уларни ҳисоблаш ҳам турлича олиб борилади. Масалан, алоҳида ишловчилар томонидан нормаларнинг бажарилмаганлиги сабабли иш вақти йўқотишлари босқичма-босқич амалга оширилади. Аввал ҳамма ишчилар нормаларини бажарганларида меҳнат унумдорлиги ошиши мумкинлиги аниқланади:

$$y_{II} = \frac{C_1 \cdot (100 - x_1) + C_2 \cdot (100 - x_2)}{C_1 + C_2} \cdot d$$

Бу ерда: C_1 ва C_2 - нормаларни бажариш даражаси 80-90, 90-100% бўлган ишчилар сони;

x_1 ва x_2 - шу меъёردа ўртача нормаларнинг бажарилиши;

d - ишловчиларнинг умумий сонига нисбатан нормаларни бажармайдиган ишчилар салмоғи, %.

Нормаларни бажармаслик тусфайли иш вақти йўқотишлари ($T_{н.б}$) қуйидагича ҳисобланади:

$$T_{н.б} = \frac{100 \cdot Пн}{100 \cdot Пн} \cdot Q : K$$

Бу ерда: Q - ушбу даврдаги маҳсулот ҳажми, норма-с;
K - цех ишчилари ишлаб чиқариш нормаларининг бажарилиши коэффициентлари.

Тақсимланмаган меҳнат тақсимоли ва кооперацияси туфайли иш вақти йўқотишларининг ўлчами ҳам аҳамиятга эга. Бу камчиликнинг оқибатларига ишловчилар ўз вазифаларидан четлашишлари, қониқарсиз кадрлар тузилмаси, меҳнатни ташкил қилишнинг нораціонал шакл ва усуллари ва ҳ.к.лар киради.

Иш вақти жамғармасида ортиқча сарфлар алоҳида гуруҳни ташкил қилади. Улар асосан меҳнатни ташкил қилишдаги камчиликлардан келиб чиқади. Улар келиб чиқиш хусусиятлари ва манбаига мувофиқ фарқлаб ҳисобга олиниши туфайли таҳлил жараёнини енгиллаштиради.

Ишлаб чиқаришга тайёргарликдаги камчиликлар, бажарувчининг айби билан йўл қўйилган хатолар, чизма ва схема-лардаги тузатишлар, ускуналардаги камчиликлар билан боғлиқ ортиқча иш вақти сарфлари ҳисоб ҳужжатлари асосида ёки кузатувлар орқали аниқланади.

Ортиқча меҳнат сарфларини аниқлашнинг асосий йўли махсус кузатувлар ҳисобланади (ИКФ, хронометрик ва ҳ.к.) ва улардан олинган натижалар нормадаги кўрсаткичлар билан солиштирилади.

Қисқача хулосалар

Меҳнат ташкил қилинганлагини баҳолашнинг мазмуни меҳнатни ташкил қилиш қай даражадалигини аниқлашдан, иш вақтидан ва асосий фондлардан фойдаланиш, ишловчиларнинг соғлиги ва меҳнатга лаёқатлилиги, мавжуд меҳнат ташкил этилишининг режа даражасига мос келмаслик сабабларини очишга таъсир қилишдан ташкил топади.

Умумий иш вақти жамғармаси салоҳиятидан фойдаланиш корхонада меҳнатни ташкил қилиш ҳолати билан боғлиқ. Шунинг учун ташкил қилувчи элементлар ҳисобига жамғарманинг унумли фойдаланилаётган қисмининг кўпайиши (камайиши) ташкилий ҳолатни баҳолаш кўрсаткичи ҳисобланади.

Меҳнат ташкил этилишини баҳолаш ишлари босқичлари: бошланғич ишлаб чиқариш меҳнат ташкил этилишининг қабул қилинган солиштириш бирлиги эталонига (баллар йиғиндиси, ўртача коэффициент ва ҳ.к.) мос келиш даражасини аниқлаш; тадқиқот ўтказилаётган давр бўйича меҳнат ташкил этилишида бўлиб ўтган ўзгаришларни топиш, улар ўлчовини ҳисоб-китоб қилиш ва янги (эришилган) даражани аниқлаш; охириги натижалар нуқтаи назаридан бажарилган ишлар самарасини баҳолаш.

Моноэталон ҳар бир кўрсаткичнинг ягона бошланғич ишлаб чиқариш базасини таъминлайди ва турли ишлаб чиқариш жараёнларида уларни солиштириш имконини беради. Шунинг учун сифат жиҳатидаги бир хил бўлган ўлчамни ажратиб олиб, уни ягона мезон сифатида қўллаш керак.

Умумий иш вақти жамғармаси салоҳиятидан фойдаланиш корхонада меҳнатни ташкил қилиш ҳолати билан боғлиқ. Шунинг учун ташкил қилувчи элементлар ҳисобига жамғарманинг унумли фойдаланилаётган қисми кўпайиши (камайиши) ташкилий ҳолатни баҳолаш кўрсаткичи ҳисобланади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнатнинг ташкил қилинганлик даражаси кўрсаткичлари қайсилар?

2. Корхонада меҳнатнинг илмий ташкил қилинганлик даражаси қайси мезонларда баҳоланади?

3. Меҳнатнинг ташкил қилинганлик даражасига таъсир қилувчи ижтимоий- иқтисодий омиллар қандай ҳисобланади?

4. Меҳнатни ташкил қилишнинг баъзи томонларини тавсифловчи хусусий коэффицентлар қандай ҳисобланади?

5. Меҳнатнинг ташкил қилинганлик ҳолатини таҳлил қилиш ва баҳолаш учун қандай материаллардан фойдаланилади?

Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисоди (услубий қўлланма). - Т.: ТДИУ, 1996.

2. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда (учебник-). М.: ЮНИТИ, 1999.

3. Петроченко П.Ф. Анализ трудовых показателей (учебное пособие). - М.: «Экономика», 1989.

КОРХОНАНИНГ ИШЧИ КУЧИ БИЛАН ТАЪМИН ЭТИЛГАНЛИГИНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШ

5.1. Корхонани ишчи кучи билан таъминлашни таҳлил қилишнинг аҳамияти ва вазифалари

Ишчи кучига аҳолининг зарур жисмоний кучга, билимга, тегишли тармоқдаги меҳнат кўникмаларига эга бўлган қисми киради. Корхоналарнинг керакли ишчи кучи билан етарли даражада таъминланиши, улардан оқилона фойдаланиш, меҳнат унумдорлигининг юқори даражада бўлиши, маҳсулот ҳажмини кўпайтириш ва ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш учун катта аҳамиятга эга. Хусусан, барча ишларнинг ҳажми ва ўз вақтида бажарилиши, асбоб-ускуналар, машиналар, механизмлардан фойдаланиш самарадорлиги ва бунинг натижаси сифатида маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми, унинг таннархи ва бошқа бир қатор иқтисодий кўрсаткичлар корхоналарнинг ишчи кучи билан таъминланганлигига ва улардан самарали фойдаланишга боғлиқ.

Таҳлилнинг асосий вазифалари қуйидагилардир:

- корхона ва унинг таркибий бўлинмаларининг умуман, шунингдек, тоифалар ва касблар бўйича ишчи кучи билан таъмин этилганини ўрганиш ва унга баҳо бериш;
- кадрлар кўнимсизлиги кўрсаткичларини аниқлаш ва ўрганиш;
- ишчи кучи захираларини аниқлаш, улардан янада тўла-роқ ва самаралироқ фойдаланиш.

Таҳлил учун ахборот манбалари сифатида меҳнат режаси, меҳнат бўйича статистик ҳисоботлар, табель асосида ҳисобга олиш ва кадрлар бўлими маълумотлари хизмат қилади.

5.2. Корхонанинг ишчи кучи билан таъминланганлигини аниқлаш

Корхонанинг иш кучи билан таъминланиши тоифалар ва касблар бўйича ходимларнинг ҳақиқий сонини режа эҳтиёжлари билан таққослаш асосида аниқланади. Корхонанинг энг муҳим касблардаги кадрлар билан таъмин этилишини таҳлил

қилишга алоҳида эътибор берилади. Ишчи кучининг сифат таркибини малака бўйича таҳлил қилиш ҳам зарур. Ишловчилар малакаси бажарилаётган ишлар мураккаблигига мос келишини аниқлаш учун ўртача арифметик ўлчанган иш ва ишловчиларнинг тариф разрядлари қиёсланади:

$$T_p = T_{pi} * C_{pi} / C_{pi}, \quad T_p = T_{pi} * V_{pi} / V_{pi}$$

Бу ерда: T_p -тариф разряди;

C_{pi} - ишловчилар сони;

V_{pi} - ҳар бир тур бўйича ишлар ҳажми.

Агар ишчиларнинг ҳақиқий ўртача тариф разряди ишларнинг режалаштирилган ва ўртача тариф разрядидан паст бўлса, у ҳолда бу сифат пастроқ маҳсулот ишлаб чиқаришга олиб келиши мумкин. Агар ишчиларнинг ўртача разряди ишларнинг ўртача тариф разрядидан юқори бўлса, бундай ҳолда ишчилардан кам малака талаб қилинадиган ишларда фойдаланилгани учун уларга қўшимча ҳақ тўлаш зарур.

Маъмурий-бошқарув персонали ҳар бир ходимининг ҳақиқий маълумот даражаси эгаллаб турган лавозимига мос келиши нуқтаи назаридан текшириш ва кадрлар танлаш, уларни тайёрлаш ва малакасини ошириш билан боғлиқ масалаларни ўрганиб чиқиш лозим.

Ходимларнинг малака даражаси кўп жиҳатдан уларнинг ёшига, иш стажига, маълумоти ва ҳоказоларга боғлиқ. Шу сабабли таҳлил жараёнида ишчиларнинг ёши, иш стажы, маълумоти бўйича ўзгаришлар ўрганилади. Бу ўзгариш ишчи кучининг ҳаракати натижасида содир бўлиши сабабли бу масалага таҳлил жараёнида катта эътибор берилади.

Иш кучининг ҳаракатини тавсифлаш учун қуйидаги кўрсаткичлар динамикаси ҳисоблаб чиқилади ва таҳлил этилади:

1. Ишчилар қабул қилиш бўйича айланиш коэффициентини ($K_{ик}$):

$K_{ик}$ = ишга қабул қилинган персонал сони / Персоналнинг рўйхатдаги ўртача сони.

2. Кетиб қолиш бўйича айланиш коэффициентини (K_k):

K_k = бўшаб кетган ходимлар сони / Персоналнинг рўйхатдаги ўртача сони.

3. Кадрлар қўнимсизлиги коэффициенти

$(K_r) = \dot{U}z$ ихтиёри билан бўшаб кетганлар сони ва меҳнат интизомини бузганлик учун бўшатирилганлар сони / Персоналнинг рўйхатдаги ўртача сони.

4. Корхона персонали таркибининг доимийлик коэффициенти ($K_{дт}$)

$K_{дт} =$ бутун йил давомида ишлаган ходимлар сони / Персоналнинг ўртача рўйхат сони.

Ходимларнинг бўшаб кетиш сабабларини (ўз ихтиёри билан, кадрлар қисқариши, меҳнат интизомини бузганлик учун ва ҳ.к.лар) ўрганиш зарур.

Мавжуд ишчи кучидан янада тўлароқ фойдаланиш, меҳнат унумдорлигини ошириш, ишлаб чиқаришни жадаллаштириш, ишлаб чиқариш жараёнларини комплекс механизациялаш ва автоматлаштириш, анча умумийроқ ишлаб чиқариш техникасини жорий этиш, технологияни ва ишлаб чиқаришни ташкил этишни такомиллаштириш ҳисобига корхонани меҳнат ресурслари билан таъминлашдаги кескинликни бирмунча бартараф этиш мумкин. Юқорида санаб ўтилган тадбирларни ўтказиш натижасида меҳнат ресурсларига бўлган эҳтиёжни қисқартириш заҳиралари аниқланиши лозим.

Агар корхона ўз фаолиятини кенгайтирса, ишлаб чиқариш қувватларини кўпайтирса, яъни иш ўринларини ташкил этса, у ҳолда меҳнат ресурсларига бўлган кўшимча эҳтиёжларни тоифалар ва касблар бўйича аниқлаш, уларни жалб қилиш манбаларини топиш керак.

Кўшимча иш ўринлари ташкил этиш ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтириш заҳиралари бу ўринлар сонини битта ходим ҳисобига ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқариш миқдorigа кўпайтириш билан аниқланади.

$$РВП = РКР * ГВф$$

Бу ерда: РВП - маҳсулот ишлаб чиқаришни ошириш заҳираси;

РКР - иш жойлари сонини ошириш заҳираси;

ГВф - 1 ишчининг ҳақиқатдаги ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқариши.

5.3. Ишловчиларни меҳнат салоҳиятларини ҳисобга олган ҳолда жойлаштириш

Ишлаб чиқаришнинг техник базаси қанчалик такомиллашган бўлишига, корхоналар энг янги воситалар билан қуролланганлигига қарамасдан, агар мутахассис кадрлардан фойдаланиш масаласи тўғри йўлга қўйилмаган бўлса, ишлаб чиқариш жараёни нормал кетмайди. Ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишда инсон омилининг аҳамияти доимий равишда жамият эга бўлган ҳар бир меҳнат салоҳияти аҳамиятининг ошиб бориши билан боғлиқ. Шунинг учун корхоналарда кадрларни тўғри жойлаштиришни таҳлил қилиш вазифаларига алоҳида эътибор берилади.

Ушбу иш жараёнида асосий эътибор уларни оқилона тақсимлаш, сон ва сифат жиҳатидан фойдаланиш масалаларига қаратилади. Сон жиҳатидан қаралганда ишловчиларнинг умуман корхона бўйича ёки бўлимлар бўйича етарлилиги ишлаб чиқариш вазифаларининг ҳажмлари ва меҳнат жамоасининг имкониятларидан келиб чиққан ҳолда аниқланади. Сифат жиҳатидан эса, бажарилаётган ишларнинг мураккаблигига ишловчилар касб малакасининг мос келиши даражасига қараб аниқланади.

Бундай таҳлилдан мақсад - кадрларни оқилона жойлаштириш йўли билан ишлаб чиқаришнинг меҳнат салоҳиятидан фойдаланишни яхшилаш заҳираларини топиш.

Таҳлил объекти қўлланилаётган меҳнат тақсимоти ва кооперацияси ҳисобланади. Таҳлил меҳнат салоҳиятидан фойдаланишни ҳамда ҳисобот йилидаги сон ва сифат ўзгаришларини баҳолашдан бошланади. Бунинг учун мавжуд меҳнат жамоасининг салоҳияти аниқланади ва у ҳисоб салоҳияти (маълум иш ҳажмини бажариш учун зарур) билан солиштирилади.

Кўрсатилган услубий ёндашув шунга боғлиқки, ҳар қандай ишлаб чиқариш жамоасининг меҳнат салоҳияти ўлчови аниқланганда ишловчилар сонидан эмас, балки уларнинг салоҳият имкониятларидан келиб чиқилади.

Корхоналардаги ҳажмий ва бошқа кўрсаткичларни режалаш йиллик ҳисобда чорак ва ойларга бўлиш билан қилинганлиги туфайли, меҳнат салоҳиятини қуйидаги формулада ҳисобланадиган тўлиқ йиллик ишчилар сони $C_{т.р}$ -ягона кўрсаткичида ҳисоблаш мақсадга мувофиқ:

$$C_{т.р} = Ж_c / T_{\dot{y}р}$$

Бу ерда: $Ж_c$ - иш вақти жамғармаси салоҳияти;
 $T_{\dot{y}р}$ - бир ишловчининг ўртача бир йиллик иш вақти жамғармаси.

Шундай қилиб, аниқланган жамоа меҳнат салоҳияти зарур ўлчов билан солиштирилиб, кадрлардан фойдаланиш ва жойлаштиришдаги камчиликлар ҳисобига мавжуд захиралар топилади. Меҳнат салоҳияти ҳисоб-китоблари умуман цех бўйича ёки ишловчиларнинг алоҳида функционал гуруҳлари бўйича ўтказилиши керак. Ҳисоб-китобларни бундай деталлаштириш алоҳида олинган категориялардаги ишловчилар сонининг мавжуд нормативлар талабларига мос келишини таҳлил қилиш имконини беради. Бу ҳолда ишловчиларни оқилона жойлаштириш ва улардан фойдаланишнинг умумий мезони бўлиб кадрлар тузилмасидаги ўзгаришлар ҳисобланади. Айниқса, ишловчилар ҳар бир категорияси улушининг нормативларга мос келишини таҳлил қилиш муҳимдир. Лекин ҳар доим ҳам турли ишловчилар гуруҳларининг нормативларга мос келишига жиддий амал қилинмайди. Масалан, бошқарув ходимлари улушининг ошиб кетиши ташкилий характердаги негатив жараёнларни кўрсатади. Бундай ошиб кетиш охир-оқибатда фойда ўлчамига таъсир қилади.

5.4. Ишловчилар меҳнاتини жамоа шаклида ташкил қилиш ва меҳнат жамоалари ишларининг самарадорлиги

Меҳнатни жамоа (бригада) шаклида ташкил қилиш корхонада кадрлардан фойдаланиш ва жойлаштиришнинг тараққий қилган шаклидир. Фақат у замонавий ишлаб чиқариш шароитларига мос келади, ишловчиларнинг меҳнат ва ижтимоий фаоллигини оширишга чексиз имкониятлар очиб беради, меҳнат натижаларига жамоавий масъулият ва ўртоқлик ҳисларини уйғотади.

Таҳлил жараёнида қуйидаги масалалар кўриб чиқилиши лозим: меҳнатни ташкил қилишнинг жамоа шакли билан қамраб олинганлиги; бригадалар тури ва уларнинг таркиби; бундай жамоалар аъзолари томонидан меҳнатнинг илғор усулларидан фойдаланиш; меҳнат интизомининг аҳволи, меҳнат нормаларининг бажарилганлик сабаблари, бригада аъзоларининг ўзаро муносабатлари. Олинган маълумотлардан корхонада меҳнатни

ташқил қилишнинг жамоа шаклини жорий қилишишларининг самарадорлигини баҳолашда ҳам фойдаланилади.

Барча санаб ўтилган параметрларни яхшилаш ҳисобига меҳнат унумдорлигининг ўсиши умумий баҳоловчи кўрсаткич ҳисобланади.

Меҳнатни ташқил қилишнинг бригада усули билан қамраб олинганлиги коэффиценти $K_{б.к.}$ қуйидаги формула орқали ҳисобланади:

$$K_{б.к.} = C_1 / C_{ум}$$

Бу ерда: C_1 - бригадаларга бирлаштирилган ишловчилар сони, киши;

$C_{ум}$ - умумий ишловчилар сони, киши.

Бироқ $K_{б.к.}$ бригада усулидаги меҳнатни ташқил қилишни жорий этишдаги аҳвол қандайлиги тўғрисида фақатгина умумий тасаввур беради.

Турли даврлар учун қамраб олиш коэффицентларини солиштириш ишловчиларни меҳнатни ташқил қилишнинг ушбу шакли билан қамраб олишдаги ўзгаришларни \bar{O} кўрсатади.

$$\bar{O} = K_{б.к.}^1 / K_{б.к.}^2$$

Бу ерда: $K_{б.к.}^1$ ва $K_{б.к.}^2$ - ҳисобот ва базис даврлари учун меҳнатни ташқил қилишнинг бригада усули билан қамраб олинганлик коэффицентлари.

Агар $\bar{O} > 1$ бўлса, бу ушбу йўналишдаги ижобий ўзгаришларни билдиради. Бироқ, меҳнатни ташқил қилишнинг бригада усулидаги барча имкониятлардан фойдаланилдим, йўқми - текшириб кўриш керак бўлади. $\bar{O} < 1$ бўлганда бригадада ишловчилар салмоғининг пасайиш сабабларини бирма-бир кўриб чиқиш лозим. 1 ва 2-формулалар бўйича ҳисоб-китобларни корхона, цех, ишлаб чиқариш участкаси бўйича олиб бориш керак. Бу меҳнатни жамоавий, комплекс таҳлил қилишнинг зарур шартидир.

Ихтисослашган ва комплекс бригадаларда ишловчилар сонининг ўзаро нисбатини ҳам аниқлаш зарур. Агар ишлаб чиқаришдаги ишлар комплекс ва ихтисослашган бригадалар тузиш имкошини берса, комплекс бригадалар тузиш афзалроқдир. Чунки бундай бригадаларда ташқилий ва шахсий омилларни амалга ошириш имкониятлари кўпроқ, ишчиларнинг меҳнат унумдорлиги 10-15%, бригада аъзоларининг малакалари тезроқ ўсади ва ҳ.к.лар.

Комплекс бригадалар ишни ташкил этиш даражаси ва ишловчилар сони билан фарқ қилади. Бундай бригадалар салмоғини ошириш корхоналардаги меҳнатни ташкил қилиш жараёнларни такомиллаштириш ишларининг асосий сифат кўрсаткичларидан биридир.

Таҳлил жараёнида бригадалардаги оптимал ишловчилар сони аниқланади. Агар ишловчилар сони жуда кам ёки кўп бўлса, бригада усулининг асосий афзалликлари йўқолади, жамоавий бошқариш қийинлашади.

Иш ҳажмларини кам сонли ишловчилар билан бажариш жамоа иш вақти жамғармасидан фойдаланишни яхшилаш ҳисобига бўлиши мумкин.

Умуман, цех бўйича меҳнат унумдорлигини ошириш (МУ) қуйидаги формула орқали ҳисобланади:

$$МУ = Э * 100 * d / (С - Э)$$

Бу ерда: Э - бригадада ишловчилар сонининг қисқариши;
С - қисқартириш бўйича тадбирларни амалга оширишдан аввал бригададаги ишловчилар сони;

d - умумий цехда ишловчиларга нисбатан ушбу бригадада ишловчилар салмоғи.

Қисқача хулосалар

Қорхонада меҳнат ресурсларидан фойдаланиш, таъминланганлигини аниқлаш, персоналнинг малака даражаси, ёши, стажи, маълумот соҳаси, кадрлар қўнимсизлиги, динамикаси ва буларнинг сабабларини ўрганиш.

Таҳлил учун ахборот манбалари сифатида меҳнат режаси, меҳнат бўйича статистик ҳисоботлар, табель асосида ҳисобга олиш ва кадрлар бўлими маълумотлари хизмат қилади.

Саноат ишлаб чиқариши ходимлари қуйидаги тоифаларга бўлинади: ишчилар, хизматчилар, жумладан, раҳбарлар, мутахассислар ва бошқа хизматчилар.

Агар ишчиларнинг ҳақиқий ўртача тариф разряди ишларнинг режалаштирилган ва ўртача тариф разрядидан паст бўлса, у ҳолда сифати пастроқ маҳсулот ишлаб чиқарилиши мумкин. Агар ишчиларнинг ўртача разряди ишларнинг ўртача тариф разрядидан юқори бўлса, бундай ҳолда ишчилардан кам малака талаб қилинадиган ишларда фойдаланилгани учун уларга қўшимча ҳақ тўлаш зарур бўлади.

Ҳар бир маъмурий бошқарув персонали ходимининг ҳақиқий маълумот даражаси унинг эгаллаб турган лавозимига мос келиши нуқтаи назаридан текшириш ва кадрлар танлаш, уларни тайёрлаш ва малакасини ошириш билан боғлиқ масалаларини ўрганиб чиқиш зарур.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Қорхонада меҳнат ресурсларидан фойдаланишни таҳлил қилишнинг аҳамияти ва вазифалари нималардан иборат?

2. Қорхонанинг меҳнат ресурслари билан таъминланганлиги қандай аниқланади?

3. Кадрлар қўнимсизлиги кўрсаткичлари динамикаси ва сабабларини ўрганишдан мақсад нима?

Асосий адабиётлар

1. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под ред. Г.Г.Меликьяна - М.: МГУ, 1996.

2. Петроченко П.Ф. Анализ трудовых показателей. -М.: «Экономика», 1989.

3. Адамчук В.В., Кокин Ю.П. Яковлев Р.А. Экономика труда (учебник) - М.: ЗАО «Финстатинформ», 1993.

VI боб

МЕҲНАТ УНУМДОРЛИГИНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШ

6.1. Меҳнат унумдорлигининг умумлаштирувчи, хусусий ва ёрдамчи кўрсаткичлари ва уларни ҳисоблаш

Меҳнат унумдорлиги даражасига баҳо бериш учун умумлаштирувчи, хусусий ва ёрдамчи кўрсаткичлар тизими қўлланилади. Умумлаштирувчи кўрсаткичларга битта ишчининг ишлаб чиқарган ўртача йиллик, ўртача кунлик ва ўртача соатлик маҳсулоти, шунингдек, битта ишловчига тўғри келадиган ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг қиймат ифодаси киради.

Хусусий кўрсаткичлар бу муайян турдаги маҳсулот бирлигининг ишлаб чиқариш учун вақт сарфи (маҳсулотнинг сермеҳнатлилиги) ёки бир киши кунда ёхуд бир киши соатда муайян турдаги натурал маҳсулот ишлаб чиқаришга сарфланган вақт. Ёрдамчи кўрсаткичлар муайян иш турининг бирлигига ёки вақт бирлиги ичида бажарилган ишлар ҳажмига сарфланган вақтни тавсифлаб беради.

Меҳнат унумдорлигининг анча умумлашган кўрсаткичи - битта ходимнинг ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқаришидир. Унинг ҳажми фақат ишчиларнинг маҳсулот ишлаб чиқаришигагина эмас, балки уларнинг саноат ишлаб чиқариш персонали умумий сонига, шунингдек, ишлаган кунлари ва иш кунининг қанча давом этишига ҳам боғлиқ бўлади.

Бунда ходимнинг ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқариши куйидаги омиллар кўпайтмасига тенглигидан келиб чиқади:

$$ЙМ=ХС*К*Д*СМ$$

Мазкур омилларнинг санот ишлаб чиқариш персоналининг ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқариш даражаси ўзгаришига таъсирини мутлақ фарқлар усули билан ҳисоблаб чиқамиз.

1 ва 2-жадваллар маълумотларига қараганда, корхона ходимининг ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқариши режадагидан 19 млн.сўмлик (499-480) кўпдир. Ўртача йиллик саноат маҳсулоти ишлаб чиқариш персонали умумий сонига ишчилар улуши ортганлиги муносабати билан 10 млн.сўмлик ва ишчиларнинг ўртача соатлик ишлаб чиқариши ортганлиги сабабли

Омилларни таҳлил қилиш учун бошланғич маълумотлар

Кўрсаткич	Режа	Ҳақиқат	Четга чиқиб
Маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми (млн.сўм)	96000	100800	+4800
Уртача рўйхатдаги сон:			
Саноат ишлаб чиқариши персонали (СИП)	200	202	+2
Ишчилар (ИШ)	160	165	+5
Саноат ишлаб чиқариши персонали умумий сонига ишчилар салмоғи (ХУ), %	80	81,68	+1,68
Йилига битта ишчи ишлаган кунлар(ИК)	220	210	-10
Иш кунининг ўртача давом этиши (Д)	7,95	7,8	-0,15
Ишланган вақтнинг умумий миқдори:			
Барча ишчилар бир йилда (Т); киши-соат	279840	270270	-9570
Шу жумладан, бир ишчи; киши-соат	1749	1638	-111
Уртача йиллик ишлаб чиқариш(млн.сўм)	480	499,01	+19,01
Бир ишловчи(ЙМ) Бир ишчи(ЙМ)	600	610,91	+10,91
Ишчининг ўртача кунлик маҳсулот ишлаб чиқариши (КМ), минг сўм	343,05	372,96	+29,91
Ишчининг ўртача соат маҳсулот ишлаб чиқариши(СМ), минг сўм	2,73	2,91	+0,18
Умумсиз вақт сарфи(ТУ)минг сўм	-	1367	-
ФТТ тадбирларни жорий қилиш ҳисобига режадан ташқари тежалган вақт(Тт), минг киши-соат	-	8500	-
Таркибий силжишлар натижасида товар-маҳсулот қийматининг ўзгариши, млн. сўм	-	2300	-

40 млн.сўмлик кўпайган. Унинг даражасига иш вақтининг режадан ташқари бутун кун бўйи ва смена ичида бекор сарф бўлиши салбий таъсир кўрсатган, натижада у тегишли равишда 22,27 ва 8,83 млн.сўмлик камайган. Шу сабабли таҳлилни ана шу йуналишда чуқурлаштириш лозим.

Ишчининг ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқаришининг ўзгариши ҳам худди шундай таҳлил қилинади, у битта ишчининг йил давомида ишлаган кунлари сонига, иш кунининг ўртача давом этиши ва ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришига боғлиқ бўлади:

$$ЙМ = К*Д*СМ.$$

Ходимларнинг ўртача маҳсулот ишлаб чиқариш даражасига омилларнинг таъсир кўрсатишини мутлақ фарқлар усули билан ҳисоблаш

Омиллар	Ҳисоблаш алгоритми $\Delta\text{ЙМ}$, млн.сўм
СИТ умумий сонда ишчилар улushiнинг ўзгариши	$\Delta\text{Й}_{\text{мул}} = \Delta\text{УдхЙМ}_{\text{реж}} = 0,0168 * 600 = +10,08$
Йилга битта ишчи ишлаган кунлар сонининг ўзгариши	$\Delta\text{Й}_{\text{мк}} = \text{УДф} * \Delta\text{К} * \text{КМ}_{\text{реж}} = 0,8168 * (-10) * 2,73 = -22,27$
Иш куни давом этишининг ўзгариши	$\Delta\text{Й}_{\text{Мд}} = \text{УДф} * \text{Кф} * \Delta\text{Д} * \text{СМ}_{\text{реж}} = 0,8168 * 210 * (-0,5) * 0,34305 = -8,83$
Ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришининг ўзгариши	$\Delta\text{Й}_{\text{мсм}} = \text{УДф} * \text{Кф} * \text{Дф} * \Delta\text{СМ} = 0,8168 * 210 * 7,8 * 0,02991 = +40,03$
Жами	19,01

Мазкур омилларнинг таъсирини мутлақ фарқлар усули билан ҳисоблаб чиқамиз:

$$\Delta\text{ЙМ}_{\text{к}} = \Delta\text{К} * \text{Д}_{\text{реж}} * \text{СМ}_{\text{реж}} = -10 * 7,9580,34305 = -27,27 \text{ млн.сўм}$$

$$\Delta\text{ЙМ}_{\text{к}} = \text{Кф} * \Delta\text{Д} * \text{СМ}_{\text{реж}} = 210 * (-0,15) * 0,34305 = -10,81 \text{ млн.сўм}$$

$$\Delta\text{Й}_{\text{мсм}} = \text{Кф} * \text{Дф} * \Delta\text{СМ} = 210 * 7,8 * 0,02991 = 48,99 \text{ млн.сўм}$$

$$\text{Жами: } +10,91 \text{ млн.сўм}$$

Меҳнат унумдорлигининг асосий кўрсаткичларидан бири ўртача соатлик, ўртача кунлик, ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқариши ўзгариши, албатта, таҳлил этилади. Ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришни таҳлил қилиш учун проф. Н.А. Русак томонидан ишлаб чиқилган усулдан фойдаланамиз. Унга кўра, бу кўрсаткичнинг ҳажми маҳсулот сермеҳнатлилигининг ўзгариши ва унга қиймат баҳоси бериш билан боғлиқ омилларга алоқадордир. Омилларнинг биринчи гуруҳига ишлаб чиқаришнинг техникавий даражаси, ишлаб чиқаришни ташкил этиш, яроқсиз маҳсулот ва тузатиш билан боғлиқ вақтнинг унумсиз сарф бўлиши каби омиллар, иккинчи гуруҳига маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмининг қиймат баҳосида ўзгариши билан боғлиқ бўлган омиллар киради. Мазкур омилларнинг ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришга таъсирини ҳисоблаш учун занжирли кўйиб чиқиш усулидан фойдаланилади.

Ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқариш биринчи шарт-

ли кўрсаткич режа билан қиёсланадиган шароитда ҳисоблаб чиқилиши лозим. Бунинг учун товар-маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ҳақиқий ҳажми таркибий силжишлар ($\Delta MЧ_{тар}$) ва кооператив маҳсулот етказиб бериш ($\Delta MЧ_{км}$) натижасида унинг ўзгаришига тузатишлар киритиш, ишланган вақт миқдорини эса унумсиз сарфланган вақтга (T_y) ва ФТТ тадбирларини жорий қилишда тежаб қолинган режадан ташқари вақтга (T_t) тўғирлаш ва уни олдиндан аниқлаш керак бўлади.

Ҳисоблаш алгоритми:

$$СМшарт1 = (MЧ_{ф} \pm \Delta MЧ_{тар}) / (T_{ф} - T_y \pm T_t) = (100800 - 2300) / (270270 - 1367 + 8500) = 355,08 \text{ минг сўм}$$

$$СМшарт = (100800 - 2300) / (270270) = 355,08$$

Агар олинган натижани режадаги натижа билан таққосланса, меҳнатни ташкил этиш яхшиланиши муносабати билан меҳнат интесивлиги ҳисобига ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқариш ўзгарганлигини билиб оламиз, чунки қолган шартлар режадаги шартларга яқинлаштирилган:

$$СМшарт = 355,08 - 343,05 = +12,03 \text{ минг сўм}$$

Иккинчи шартли кўрсаткич биринчисидан шу билан фарқ қиладики, уни ҳисоблаш вақтида меҳнат харажатлари (T_t) га қараб тузатиш киритилмайди:

$$СМшарт2 = (MЧ_{ф} + \Delta MЧ_{тар}) / (T_{ф} - T_y) = (100800 - 2300) / (270270 - 1367) = 366,3 \text{ минг сўм}$$

Олинган натижа билан аввалги натижа ўртасидаги фарқ ФТТ тадбирларини жорий этиш муносабати билан режадан ташқари фарқ тежалиши ҳисобига ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришининг ўзгарганлигини кўрсатади:

$$СМшарт = 366,3 - 355,08 = +11,22 \text{ минг сўм}$$

Учинчи шартли кўрсаткич иккинчи шартли кўрсаткичдан шу билан фарқ қиладики, махражга унумсиз вақт сарфи билан тузатиш киритилмайди:

$$СМшарт3 = (MЧ_{ф} + \Delta MЧ_{тар}) / T_{ф} = (100800 - 2300) / 270270 = 364,45 \text{ минг сўм}$$

Учинчи ва иккинчи шартли кўрсаткич ўртасидаги фарқ унумсиз вақт таъсирининг ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқариш даражасига таъсир кўрсатишини акс эттиради:

$$CM_{\text{ту}} = 364,45 - 366,3 = -1,85 \text{ минг сўм.}$$

Агар учинчи шартли кўрсаткични ҳақиқий кўрсаткич билан таққосласак, маҳсулот ишлаб чиқаришдаги таркибий силжишлар ҳисобига ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқариш қанчалик ўзгарганлигини кўрамиз:

$$CM_{\text{тар}} = 372,96 - 364,45 = 8,51 \text{ минг сўм}$$

Шундай қилиб, учинчи омилдан ташқари барча омиллар корхона ишчилари меҳнат унумдорлигига ижобий таъсир кўрсатади.

Омиллар баланси: $12,03 + 11,22 - 1,85 + 8,51 = 29,91$ минг сўм.

Омилларнинг ўртача маҳсулот ишлаб чиқариш даражасига таъсирини ўрганишда ўзаро боғланган регрессив таҳлил усуллари катта роль ўйнайди. Ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқариш ўзгаршининг кўп омилли ўзаро боғланган усулига қуйидаги омилларни киритиш мумкин: меҳнат жамғарма билан ёки энергия билан таъмин этилганлиги, асбоб-ускуналарнинг ўртача ҳизмат муддати, кўпгина регрессияли тенгламалар коэффицентлари ҳар омил кўрсаткичи мутлақ ифодадаги бирликка ўзгарганда ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқариш неча сўмга ўзгарганлигини кўрсатади. Ишчиларнинг ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқариши ана шу омиллар таъсирида қандай ўзгарганлигини билиш учун олинган ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ўсишини битта ҳақиқатда ишланган киши-соат миқдорига кўпайтириш зарур:

$$ЙМ_{\text{хи}} = CM_{\text{хи}} * УДф$$

Улар ходим ишлаб чиқарган ўртача соатлик маҳсулотга таъсирини аниқлаш учун ишларнинг ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқаришининг ўсишини sanoat ишлаб чиқариш персонали умумий сонидagi ишчилари ҳақиқий салмоғига кўпайтириш керак:

$$ЙМ_{\text{хи}} = CM_{\text{хи}} * УД ф$$

Ана шу омиллар таъсирини ҳисоблаш учун ходимнинг вақт омили ҳисобига ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ўсишини sanoat ишлаб чиқариш персонали ҳақиқий ўртача рўйхатдаги сонига кўпайтириш керак:

$$MЧ_{\text{хи}} = \text{ЙМ}_{\text{хи}} * \text{СИП}_{\text{ф}}$$

ёки вақт омили ҳисобига ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ўзгариши иш кунининг ҳақиқий давом этишига, битта ишчининг бир йил мобайнида ишлаган кунлар сонига, ишчиларнинг умумий ходимлар сонига ва корхона ходимларининг рўйхатдаги ўртача сонига салмоғига кўпайтириш лозим:

$$MЧ_{\text{хи}} = \text{СМ}_{\text{хи}} * \text{Дф} * \text{Кф} * \text{УДф} * \text{СИП}_{\text{ф}}$$

6.2. Меҳнат унумдорлигини ошириш манбалари ва унинг захираларини ҳисоблаш тартиби

7-жадвалдан меҳнат унумдорлиги ва маҳсулот ишлаб чиқариш кўрсаткичларининг ўзгаришига қайси омиллар ижобий, қайси омиллар салбий таъсир кўрсатиши маълум бўлиб турибди. Таҳлил этилаётган корхонада мазкур кўрсаткичлар даражасини ошириш соҳасида фойдаланилмаган имкониятлар борлиги аниқланди. Булар иш вақтидан кун буйи, смена ичида унумсиз фойдаланиш билан боғлиқ бўлиб, келгусида ишлаб чиқариш ҳажмини ташкил этишда буни ҳисобга олиш зарур.

Таҳлил қилиш якунида меҳнат унумдорлигини ошириш юзасидан муайян тадбирлар ишлаб чиқилиши учун ишчиларнинг ўртача соатлик, ўртача кунлик ва ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқаришининг ошириш захираларини аниқлаш лозим.

Унумдорликни ошириш захираларини қондиришнинг асосий йуналишлари унумдорликни ҳисоблаш формуласидан келиб чиқади:

$$\text{СМ} = \text{МЧ} / \text{Т}$$

Бу формулага мувофиқ меҳнат унумдорлигини оширишга қуйидаги йўл билан эришиш мумкин:

1. Корхонада ишлаб чиқариш қувватидан тўларок фойдаланиш ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтириш, чунки ишлаб чиқариш ҳажми ошганда иш вақтининг ўзгарувчан қисми кўпаяди ва маҳсулот ишлаб чиқариш учун сарфланадиган вақт камаяди;

2. Маҳсулот ишлаб чиқаришни интенсивлаштириш, унинг сифатини ошириш, автоматлаштиришни жорий этиш, моддий техника таъминоти ва ташкилий - техникавий тадбирлар режасига мувофиқ бошқа омилларни яхшилаш ҳисобига иш вақтининг бекор сарф бўлишини қисқартириш.

Омилларни таҳлил қилиш натижалари

Омиллар	Δ CM млн.сўм	Δ ЙМ млн.сўм	Δ ЙМ млн.сўм	Δ МЧ млн.сўм
1. Персонал сон	-	-	-	960
2. Битта ходимнинг ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқариши	-	-	-	3840
Жами	-	-	-	4800
2.1 Ишчилар салмоғи	-	-	10,08	2036
2.2 Битта ходим бир йилда ишлаган маҳсулот	-	-27,27	-22,27	-4498
2.3 Иш кўнининг давом этиши	-	-10,81	-8,83	-1784
2.4 Ишчилар ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришининг ўзгариши	-	48,90	40,03	8086
Жами	-	10,91	19,01	3840
2.4.1 Ишлаб чиқаришни ташкил этиш	12,03	19,70	16,09	3520
2.4.2 Ишлаб чиқаришнинг техникавий даражасини ошириш	11,22	18,38	15,01	3032
2.4.3 Иш вақтининг унумсиз сарфи	-1,85	-0,3	-2,46	-497
2.4.4 Ишлаб чиқаришнинг тузилиши	8,51	1,40	11,39	2300
Жами	29,91	48,99	40,03	8086

Бунда маҳсулот ишлаб чиқариш ва меҳнат харажатлари ҳажмининг ўзгаришида қуйидаги нисбатлар бўлиши мумкин:

- маҳсулот ишлаб чиқаришга меҳнат сарфлаш қисқаргани ҳолда маҳсулот ишлаб чиқаришнинг кўпайиши содир бўлади;
- меҳнат сарфига қараганда маҳсулот ҳажми тезроқ ошади;
- меҳнат сарфи ўзгармаган ҳолда маҳсулот ҳажми ортади;
- меҳнат сарфлари камайгани ҳолда маҳсулот ҳажми ўзгармай қолади;
- маҳсулот ҳажми меҳнат сарфларига нисбатан секин-роқ суръатлар билан пасаяди.

Стратегик сиёсатнинг танланган вариантдан қатъи назар ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтириш заҳиралари қуйидагича аниқланади:

$$P \uparrow CM = CM_0 - CM_x = \frac{MЧ_x + P \uparrow MЧ}{T_x - P \uparrow T + T} - \frac{MЧ_x}{T_x};$$

Бу ерда: $P \uparrow CM$ -ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг кўпайтириш захираси;

$См \text{ э}, См \text{ х}$ - тегишли равишда ишлаб чиқаришнинг эҳтимол тутилган ва ҳақиқий даражаси;

$P \uparrow MЧ$ - ФТТ тадбирларини жорий этиш ҳисобига ялпи маҳсулотни кўпайтириш захираси;

Tx -маҳсулот ҳақиқий ҳажмини ишлаб чиқаришга иш вақтининг ҳақиқий сарфи;

$P \uparrow$ -ишлаб чиқариш жараёнларини механизациялаш ва автоматлаштириш ҳисобига иш вақтини қисқартириш захираси;

Tk - кўшимча меҳнат сарфлари - улар маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтириш билан боғлиқ бўлиб, маҳсулот ишлаб чиқариш захиралари манбаи бўйича аниқланади. Бунда мазкур захирани ўзлаштириш учун зарур бўлган ишларнинг кўшимча ҳажми, маҳсулот ишлаб чиқариш нормалари ҳисобга олинади.

Ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришининг ортиш захирасини иш кунининг режалаштирилган давом этишига кўпайтириб, ўртача кунлик маҳсулот ишлаб чиқариши бўйича ортиш захирасига эга бўламиз. Агар бу захирани битта ишчининг режалаштирилган иш вақти фондига кўпайтирсак, ишчилар ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ўсиш захирасини билиб оламиз.

Муайян тадбир ўтказиш ҳисобига меҳнат унумдорлигининг ортиш захирасини ($P \uparrow Птхи$) ҳам қуйидаги формула билан ҳисоблаб чиқиш мумкин:

$$P \uparrow ПТХИ = P \uparrow ИС \% хм / 100 P \nu ИС \% хи$$

Бу ерда: $P \nu ИС \% х$ - муайян тадбир ўтказиш ҳисобига ишчилар ёки бошқарув персонали сонини нисбий қисқартириш фоизи.

6.3. Ишчи кучидан фойдаланиш самарадорлигини таҳлил қилиш

Бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигига баҳо беришда персоналнинг рентабеллиги кўрсаткичи (фойданинг саноат ишлаб чиқариш персонали ўртача йиллик сонига нисбати) катта аҳамиятга эга. Фойда маҳсулотни сотиш рентабеллигига, капиталнинг айланиш коэффициентига ва ҳаракатдаги капиталнинг суммасига боғлиқ бўлганлиги сабабли мазкур кўрасткичнинг омилли моделини қуйи-

дагича тасаввур этиш мумкин:

Биринчи модел буйича сотиш рентабеллиги даражасининг капитал айланиш коэффиценти ва меҳнат капитал билан таъминлаганлигининг ўзгариши ҳисобига битта ходимга тўғри келадиган фойданинг қанчалик ўзгарганлигини аниқлаш мумкин.

Битта ходимга тўғри келадиган фойда 8-жадвал маълумотида 6 млн.сўм кўпдир:

$$(0,193-0,1879)*1,95*244,225 = + 2,43 \text{ млн.сўм}$$

Капиталнинг айланиши $(2-1,95)*0,193*244,225 = + 2,30$ млн. сўм

Капитал билан таъминланиш ;

$$(247,525-244,225)*2*0,193 = +1,27 \text{ млн.сўм}$$

жами + 6,00 млн.сўм

Икки модел битта ходимга тўғри келадиган фойда қанчалик ўзгарганлигини аниқлаш имконини беради. Бу ўзгариш маҳсулотни сотиш рентабеллиги даражаси ишлаб чиқарилган маҳсулот умумий ҳажмида тушумнинг салмоғи меҳнат унумдорлиги ҳисобига рўй беради:

Таҳлил қилинаётган корхонада 1та ходимга тўғри келадиган фойда қуйидагилар ҳисобига кўпайган:

$$(0,193-0,1879)*0,9922*480 = + 2,43 \text{ млн. сўм}$$

Товар маҳсулотда қийматдаги тушум улуши:

$$(0,9581-0,9922)80,193*480 = -3,15 \text{ млн. сўм}$$

Меҳнат унумдорлиги:

$$(516,33-480)80,193*0,9581 = + 6,72 \text{ млн. сўм}$$

жами + 6,0 млн. сўм

Иккинчи моделнинг қулай томони шундаки, у меҳнат унумдорлиги ўсиш омилини персонал рентабеллигининг ошиш суръатлари билан боғлаш имконини беради. Бунинг учун вақт омили ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқариш ўртача йиллик миқдори ўзгаришини бир сўмлик товар маҳсулоти ҳисобига олинган фойданинг ҳақиқий даражасига кўпайтириш керак.

9-жадвалдан саноат ишлаб чиқариши персонали ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқариш даражасини шакллантирувчи омиллар ҳисобига битта ходимга тўғри келадиган фойда қан-

чалик ўзгарганлиги кўришиб турибди. Айрим омиллар таъсири-нинг салбий натижаларини корхонада меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш захираларидан фойдаланилмаганлиги сифатида баҳолаш мумкин.

8-жадвал

Персоналнинг рентабеллигини омилли таҳлил қилиш
учун маълумотлар

Кўрсаткич	Режа	Ҳақиқатда	Четга чиқиш
Маҳсулотни сотишдан олинган фойда, млн.сўм	17900	19296	1396
Персоналнинг рўйхатдаги ўртача сони, киши	200	202	202
Маҳсулотни сотишдан келган тушум, млн.сўм	95250	99935	4685
Товар-маҳсулот амалдаги нархларда, млн.сўм	96000	104300	8300
Товар-маҳсулот қийматида тушумнинг салмоғи, %	99,22	95,81	-3,41
Капиталнинг ўртача йиллик суммаси, млн.сўм	48845	50000	1155
Битта ходимга тўғри келадигин фойда, млн. сўм	89,5	95,5	6,0
Маҳсулот рентабеллиги, %	18,64	18,5	-0,14
Сотиб рентабеллиги, %	18,79	19,3	0,51
Капитал айланиш рентабеллиги	1,95	2,0	0,05
Битта ходимга тўғри келадиган капитал миқдори, млн. сўм	244,225	247,525	3,3
Ҳисобот давридаги маҳсулот, млн.сўм	480	516,33	36,35

9-жадвал

Битта ходимга тўғри келадиган фойданинг ўзгариш омиллари

Омиллар	ЙМ, млн. сўм	Битта ходимга тўғри келадиган фойданинг ўзгариши, млн. сўм
1. Ишчилар салмоғи	10,08	$10,08 \cdot 0,185 = +1,86$
2. Битта ходим бир йилда ишлаган кунлар сони	-22,27	$-22,27 \cdot 0,185 = -4,12$
3. Иш кунининг давом этиши	-8,83	$-8,83 \cdot 0,185 = -1,63$
4. Ишчилар ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришининг ўзгариши	40,03	$40,03 \cdot 0,185 = +7,41$
5. Корхонада белгиланадиган баҳоларнинг ўзгариши	17,32	$17,32 \cdot 0,185 = +3,20$
Ҷами	36,33	$36,33 \cdot 0,185 = +6,72$
4.1 Ишлаб чиқаришнинг ташкил этиши	16,09	$16,09 \cdot 0,185 = +2,98$
4.2 Ишлаб чиқаришнинг техникавий даражасини ошириши	15,01	$15,01 \cdot 0,185 = +2,78$
4.3 Иш вақтининг унумсиз сарф бўлиши	-2,46	$-2,46 \cdot 0,185 = -0,46$
4.4 Ишлаб чиқаришнинг тузилиши	11,39	$11,39 \cdot 0,185 = +2,11$
Ҷами	40,03	$40,03 \cdot 0,185 = +7,41$

Қисқача хулосалар

Меҳнат унумдолиги даражасига баҳо бериш учун умумлаштирувчи, хусусий ва ёрдамчи кўрсаткичлар тизимидан фойдаланилади.

Умумлаштирувчи кўрсаткичлар - бу битта ишчининг ишлаб чиқарган ўртача йиллик, ўртача кунлик ва ўртача соатлик маҳсулоти, шунингдек, битта ишловчига тўғри келадиган ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг қиймат ифодасидир.

Хусусий кўрсаткичлар - бу муайян турдаги маҳсулот бирлигининг ишлаб чиқариш учун вақт сарфи ёки бир киши-кунда ёхуд бир киши-соатда муайян турдаги натурал ифодада маҳсулот ишлаб чиқаришга сарфланган вақт.

Ёрдамчи кўрсаткичлар - муайян иш тури бирлигига ёки вақт бирлиги ичида бажарилган ишлар ҳажмига сарфланган вақтни тавсифловчи кўрсаткичлар.

Корхонада ишчи кучидан фойдаланиш самарадорлигига баҳо беришда персонал рентабеллиги кўрсаткичи катта аҳамиятга эга. Фойда маҳсулотни сотиш рентабеллигига, капитал айланиш коэффициентига ва ҳаракатдаги капитал суммасига боғлиқ.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат унумдорлигининг қандай кўрсаткичлар тизими мавжуд?
2. Улар қай тартибда ҳисобланади?
3. Омилларнинг ўзаро таъсир кўрсатишини ҳисоблаш услубиёти нималардан иборат?
4. Меҳнат унумдорлигини ошириш манбалари, заҳиралари ва улар қайси тартибда ҳисобланади?
5. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлиги қандай таҳлил қилинади?

Асосий адабиётлар

1. Петроченко П.Ф. Анализ трудовых показателей (учебное пособие). - М.: «Экономика», 1989.
2. Экономика труда. (учебник) Под. ред. Жукова М.Н, Погосяна Г.Р - М.: «Экономика», 1991.
3. Экономика и социология труда (учебное пособие). Под. ред. Адамчука В.В. - М.: «Экономическое образование», 1994.

VII боб

МАҲСУЛОТ МЕҲНАТ САРФИНИНГ ТАҲЛИЛИ

7.1. Маҳсулотнинг меҳнат сарфини аниқлаш тартиби ва унинг меҳнат унумдорлиги кўрсаткичлари билан боғлиқлиги

Меҳнат сарфи - бу маълум истеъмол қиймати ишлаб чиқаришга ёки конкрет технологик жараёни бажаришга кетган иш вақти харажатларини тавсифловчи кўрсаткичдир. Меҳнат сарфи миқдorigа бир қатор омиллар таъсир қилади: ишлаб чиқаришнинг техник даражаси, меҳнат предметининг фойдалилик хоссаси, технологиялар, ишчилар малакаси, маҳсулот тайёрлашнинг мураккаблиги ва ҳ.к.лар.

Қисқача айтганда, бу - маҳсулот бирлигига ва тайёрланган бутун маҳсулот ҳажмига сарфланган иш вақтидир:

$$МС = Жчм : Мс$$

Бу ерда: Жчм - маълум турдаги маҳсулотни тайёрлашга кетган иш вақти жамғармаси;

Мс - натурал ҳолдаги бир турли маҳсулот сони.

Бир сўмлик маҳсулот меҳнат сарфини қуйидаги формула орқали ҳисоблаш мумкин.

$$Мс = Жс : ЯМ$$

Бу ерда: Жс - иш вақти жамғармаси;

ЯМ - маҳсулот ҳажми.

Саноатда фан-техника тараққиёти ютуқларидан фойдаланиш меҳнат сарфининг камайиши, яъни иш вақтини тежаш ва шу асосда бир хил вақт сарфлаб, маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ошишига олиб келади. Бошқа бир шароитларда маҳсулот ишлаб чиқаришни ошириш экстенсив ва интенсив омиллар, иш вақтини сарфлаш ҳисобига ошади. Экстенсив меҳнат омилларига ишлаб чиқариш бўлимлари ишчиларининг сони, интенсив омилларга эса, касбларни қўшиб олиб бориш, хизмат доираларининг кенгайиши, меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил қилишнинг такомиллаштириш, техника янгиликларини татбиқ қилиш тадбирлари туфайли меҳнат унумдорлигини ошириш ҳисобига ишчилар меҳнати қувватини ошириш киради.

Агар ишлаб чиқариш корхоналарида иш вақти тўғридан-тўғри маҳсулот ишлаб чиқаришга сарфланган вақт билан ҳисобланса, таҳлил усули анча содда бўлар эди. Лекин корхонада иш вақти ишчи (хизматчи)нинг ишхонада (ҳатто ишламаётган бўлса ҳам) бўлиши вақтини ҳам ўз ичига олиб, маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмини ҳисоблашни анча қийинлаштиради, чунки ҳисобга олинган иш вақти ичида, биринчи навбатда йўқотилган иш вақти яширинади, яъни беҳуда кетган вақт ва ҳ.к.лар. Шунинг учун маҳсулот ишлаб чиқаришда меҳнат сарфининг ўзгаришига жиддий таъсир кўрсатувчи ва маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ошишини таъминловчи омилларни ўрганиш зарур. Бундай омиллар қуйидагилар ҳисобланади:

- ҳақиқатда ишланган вақтнинг режага нисбатан ўзгариши;
- ишловчиларнинг меҳнат интенсивлиги ўзгариши;
- ишловчиларнинг меҳнат унумдорлиги ўзгариши;
- иш вақтидан ташқари ишланган вақт;
- беҳуда сарфланган иш вақти;
- йўқотилган иш вақти;
- кооперациялашган таъминот ўзгаришлари;
- ишлаб чиқарилаётган маҳсулот тузилмаларининг ўзгариши, шу жумладан, маҳсулот сифатини ошириш.

Ишловчилар сонининг ўзгариши маҳсулот ишлаб чиқариш сифимига таъсир кўрсатмайди. У маҳсулот ишлаб чиқаришга сарфланган вақтга таъсир кўрсатади. Масалан, кам сонли ишловчига эга бригада (жамоа) юқори меҳнат интенсивлиги туфайли режалаштирилган ва ҳатто режадан ортиқ ҳажмда маҳсулот ишлаб чиқариши мумкин.

Меҳнат унумдорлигининг ошиши маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмини орттиради. Бунга маҳсулот бирлигини ишлаб чиқариш учун сарфланган вақтни қисқартириш орқали, айни вақтда меҳнат унумдорлиги ва интенсивлигининг маҳсулот ҳажмига таъсирини алоҳида ўрганишга старлича эътибор берилмаяпти.

Кўп меҳнат талаб қилувчи маҳсулот ва меҳнат унумдорлиги ўртасида яқин алоқадорлик мавжудки, бу маҳсулот меҳнат сарфининг ўзгариши даражасида акс этади. Меҳнат унумдорлигини ошириш деганда, иш жараёнининг ўзгариши, маълум товар ишлаб чиқариш учун иш вақтининг қисқариши тушуниладики, бу ҳол маҳсулот истеъмоли нархи ошишига олиб келади. Масалан, агар ишлаб чиқариш жараёнида ўзгартиришлар киритилиб,

маҳсулот бирлигини ишлаб чиқариш учун сарфланадиган меҳнат 5 соатдан 4,5 соатга қисқартирилса, маҳсулотнинг меҳнат талаб қилиши 10% ($0,5:5*100$)га камаяди, маҳсулот ишлаб чиқариш эса 11,1% ($10*100/(100-10)$) га ортади.

Амалда бир ишчи учун маҳсулотнинг меҳнат талаб қилиши ва ишлаб чиқарилиши ўртасидаги боғлиқликни иш ўринларини қисқартириш ҳисоб китобларига ўзгартириш учун ишлатилади. Масалан, 10 кишилик ишлаб чиқариш бригадаси мавжуд. Меҳнат сифати ва самарадорлигини оширишга қаратилган муҳандислик режа ва тадбирларига асосан бир ишчи ишдан озод этилиши кўзда тутилган. У ҳолда ишлаб чиқариш суръати ўзгариши бригадада 11,1 % ($1*100:(10 -1)$) га ортади.

Ишлаб чиқаришнинг бундай ортишига иш самарадорлиги ортиши ҳисобига эришилади, чунки ҳар иккаласи ҳам ишлаб чиқарилган маҳсулотнинг оралиқ вақт ичида ўсишига олиб келади.

Бироқ, меҳнат унумдорлиги ва интенсивлиги ўртасида туб фарқлар мавжуд. Меҳнат интенсивлигининг ошиши маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмига таъсир қилади, чунки иш куни давомида кўп ишланган вақт ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқариш имкони туғилади. Меҳнат унумдорлиги иш вақти мобайнида маҳсулот бирлигини ишлаб чиқариш учун сарфланадиган вақтни камайтириш ҳисобига иш кунида маҳсулот сонининг кўпайишига имкон яратлади. Ортиқча иш вақти экстенсив омил ҳисобланиб, маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми ишланган вақтнинг ошиши ҳисобига ошади.

7.2. Маҳсулотнинг меҳнат сарфини таҳлил этиш

Бехуда иш вақти сарфлари маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмининг ошишига салбий таъсир кўрсатади, чунки у сифатсиз маҳсулотни тайёрлаш, уни тузатиш, технологик жараёнлардан четлашиш билан боғлиқ. Иш сменаси, ойи, йили ичидаги иш вақтининг йўқотилиши ҳам маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмига салбий таъсир кўрсатади.

Ишчилар сонининг ўзгариши ҳам иш вақти йўқотишлари каби иш вақти ўзгаришига таъсир қилади.

Тузилмадаги ўзгаришлар маҳсулот бирлигининг меҳнат сифими ҳар хил бўлганлиги сабабли маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмига таъсир қилади ва натижада у бир хил вақт ичида ҳар хил маҳсулот ишлаб чиқаришда ўз аксини топади.

Масалан:

А- меҳнат сарфи 2 норма с. улгуржи нархи - 10 минг с.

Б- меҳнат сарфи 5 норма с. улгуржи нархи - 10 минг с.

5 норма с. сарфланган 25 минг сўм қийматга эга бўлган 2,5 та А маҳсулот, 10 минг сўм қийматга эга бўлган 1 та Б маҳсулот тайёрланади. Шундай қилиб, бир хил иш вақти мобайнида ҳар хил қийматга эга бўлинмоқда.

Маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмининг ўзгаришига бир корхонадан иккинчи корхонага меҳнат сарфларининг ўтиши ҳисобига кооперациялашган таъминот даражасидаги ўзгаришлар ҳам катта таъсир кўрсатади.

Шундан келиб чиққан ҳолда, таҳлил қилинаётган корхонада ишлаб чиқарилаётган маҳсулотдан меҳнат қиймати 5 норма- С га камаяди (2+3). Бу эса, ўз навбатида ишлаб чиқарилаётган маҳсулотлар сонининг ўсишига ёрдам беради.

Агарда, 8 мингта маҳсулот ишлаб чиқарилса, берилган корхонадаги меҳнат соатлари 40 минг соатга тежалади (ярим тайёр маҳсулотлар бошқа корхонадан олинishi эвазига), ишлаб чиқариладиган маҳсулотлар ўсиши эса 240 млн.сўм (4000*6002)ликни ташкил қилади, бунда 6002 маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ўртача соати.

Алоҳида корхоналарда маҳсулот ҳажмига бошқа омиллар ҳам таъсир қилади, масалан, озиқ-овқат саноатидаги қайтган чиқимлар ва ҳоказолар.

Шундай қилиб, деярли ишлаб чиқарилган маҳсулот баҳосига тузилма ўзгаришининг таъсири юқорида таҳлил қилинаётган корхонада 614 минг сўмликни ташкил этди. Иш вақти йўқотилишининг маҳсулот ҳажми ўзгаришига таъсири, уни ўртача соат иш вақтининг йўқотилиши қийматига кўпайтириш йўли орқали аниқланади:

$$6002 * (-103,4) = -620,6 \text{ млн с. } (6002(76715:12781,4))$$

Иш вақтида ишлаб чиқарилмаган харажат маҳсулот ҳажмининг ўзгаришига таъсири ўртача соат ишни иш вақтида ишлаб чиқарилмаган харажатлар қийматига кўпайтириш орқали аниқланади:

$$6002 * (-15,5) = -93 \text{ млн.сўм}$$

Нормадан ташқари ишлатилган соатларнинг маҳсулот ҳажмига таъсири нормадан ташқари ишланган ўртача соатга кўпайтириш орқали аниқланади:

$$6002 * (+57,1) = + 342,7 \text{ млн.сўм.}$$

Ишчилар сонининг ўзгариши орқали келиб чиққан иш вақти ўзгаришининг маҳсулот ҳажмига таъсири ишчилар сонини битта ишчининг режали ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқаришига ёки иш соати қиймати ўзгаришини юқоридаги омил орқали келиб чиққан ўртача соатлик ишга кўпайтириш ёрдамида аниқланади.

$$10654,86 \times (-156) = -1662,16 \text{ млн.сўм ёки}$$

$$-276,9 \times 6002 = -1661,95 = -1662 \text{ млн.сўм}$$

Илмий техника тараққиёти бўйича тадбирларни татбиқ этиш орқали иш вақтининг тежалиши натижасида маҳсулот ҳажми ўзгаришини ишчининг ўртача соатдаги ишини тежалган иш соатлари сонига кўпайтириш орқали аниқланади:

$$288 \text{ минг с.} = (820,5 - 532,5) \text{ 10-жадвалга қаранг.}$$

$$6002 \times 288 = +1728,57 \text{ млн.сўм.}$$

Ишлаб чиқаришнинг техник ривожланишини таъминлаш, фан ва техника ютуқларини татбиқ қилиш асосида ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш ишлаб чиқаришни ташкил қилиш ва техник ривожлантиришни ошириш режаларининг асосий вазифалари ҳисобланади. Шундай экан, унда ҳамма илғор тажрибалар ва янги ютуқлардан, ишлаб чиқаришнинг ички имкониятларидан фойдаланиш зарур.

Бунинг учун меҳнат сифати ва ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишни таъминлашнинг муҳандислик режаси асосида таҳлилий жадвал тузилади.

10-жадвалдан кўришиб турибдики, ўтказилган тадбирлар ҳисобига ишлаб чиқарилган маҳсулотнинг меҳнат сифими 3,6% га камайган (9,1 - 5,5), жонли меҳнат унумдорлиги эса 3,3% га ошган (6,8 - 3,5). Ишчиларнинг меҳнат интенсивлиги ҳам 0,15% ошган (1,8 - 1,65), ишлаб чиқариш тузилмасининг ўзгариши меҳнат сарфини 0,25% камайтирган (0,9 - 0,65). Бунда меҳнат интенсивлиги ишлаб чиқарилган маҳсулот меҳнат сифимига тўғри пропорционал бўлиб, жонли меҳнат унумдорлигининг ўсиши қуйидаги формула орқали аниқланади:

$$ПТ = \frac{ТЕ * 100}{100 - ТЕ}$$

Бу ерда: ТЕ - маҳсулот меҳнат сарфининг камайиши.

Бу ҳолда, масалан, эскирган ускуналарни янги замонавий ускуналар билан алмаштириш натижасида жонли меҳнат унумдорлигининг ўсиши 6,5% га тенг бўлади.

Меҳнат интенсивлиги ўзгаришининг маҳсулот ҳажмига таъсири сальдоли усул орқали аниқланади, яъни таъсир этувчи миқдорий кўрсаткичли омилларнинг барчаси йиғилади ва амалда ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмидан четлашиши умумий катталигидан айирилади. Бу таъсир 240 минг с. га тенг бўлади (77468-76715-(+614)-(+240)-(-620,4)-(93)-(+342,6)-(-662,2)-(+1728)).

Муҳандислик-таъминот режасидан меҳнат интенсивлигининг ўсиши натижасидаги ишлаб чиқариш самарадорлиги ва меҳнат сифатининг ўсиши туфайли иш вақтини умумий тежаш 34 минг киши-соатга тенг бўлади (228-198). Бу эса, маҳсулот ишлаб чиқаришнинг 204,1 млн.с. га (34000x6002) ўсишини таъминлайди ва сальдоли усул буйича бу ўсиш 204 млн.с га тенг бўлади.

Шундай қилиб, таҳлил қилинаётган корхонада амалда чиқарилган маҳсулот ҳажмига таъсир этувчи омилларнинг миқдорий таъсири 11-жадвалда келтирилган.

11-жадвалда келтирилган маълумотлардан кўриниб турибдики, маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмидаги ўсишнинг энг юқори даражаси меҳнат ўсиши натижасида 2,25% ёки 1728 млн.с., ишчилар меҳнати интенсивлигининг ошиши натижасида 0,27% ошди.

Иш вақтидаги йўқотишлар натижасида маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми -620,4 млн.с.га камайди, жумладан, бетоблик сабаби билан ишга чиқмаслик ҳоллари миқдорининг ошиши натижасида -7,166 млн.с. (1408,8x7,946x6002); кун буйи ва смена ичидаги туриб қолишлар -58,941 млн.с. ((704,4x7,946)+4226,4)x6002 ва ноишлаб чиқариш ишларига сарфланган иш вақти ҳам маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмини 93 млн.с. га камайтирди.

Шундай қилиб, таҳлил қилинаётган ишлаб чиқариш бўлинмасидаги шартли маҳсулот бирлигининг меҳнат сифими (сўм, млн.с.) 12-жадвалда келтирилган.

Меҳнат сифими кўрсаткичининг 1 млн.с. га камайишига 13-жадвалда келтирилган омиллар таъсир қилган.

Меҳнат сифими ўзгаришига олиб келувчи омилларнинг миқдорий таъсирини занжирли усулда топиш мумкин. Бунинг учун режадаги шартлар билан таққосланаётган амалдаги меҳнат сифими қуйидаги формула орқали ҳисобланади:

$$TEI = (ЧI + Чнз + ЭЧнтп) : (ВПИ + ВПас + ВПкп),$$

Бу ерда: Чнз - иш вақтининг ноишлаб чиқариш сарфлари;

**Ишлаб чиқариш самарадорлиги ва меҳнат сифатини оширишни
таъминлашнинг муҳандислик режаси**

Таъбирлар	Таблиц қилин мuddати	Қўшиқдан иқтидорий самаро						Таъбирин таблиц қилинган қилинган күни	Хўқидатдаги меҳнат самараси					
		Меҳнат сарфининг камийиши		Меҳнат натижи қилинган ўсиши		Меҳнат улуғдорлиги натижи ўсиши			Меҳнат сарфининг камийиши		Меҳнат натижи қилинган ўсиши		Меҳнат улуғдорлиги натижи ўсиши	Меҳнат с.
		норма, минг с.	%	минг с.	%	минг с.	%		норма, минг с.	%				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
Ишлаб чиқаришнинг техник даражаси ошиши Шу жумладан:		-532,5	-3,33		X	3,5		820,5	-6,4	X	+6,8			
Декан утқушларини натижи билан алмаштириши	2 кв.	-520	-3,32		X	+3,4	1 кв.	-777	-6,1	X	+6,5			
05-15 қисмларини тайёрлашни	3 кв.	-72,6	-0,6		X	+0,6	3 кв.	-93,6	-0,7	X	+0,7			
автоматлаштириши	2 кв.	+61,1	+0,5		X	-0,5	2 кв.	+50,1	+0,4	X	+0,4			
Маҳсулот сифатини ошиши														
Ишлаб чиқариш, меҳнат ва бошқарилгани таъминлаштириши		-194	-1,62		+1,65	X		-228	-1,8	+1,8	X			
Шу жумладан:														
Хизмат даражасини ошириши	1 кв.	-72,4	-0,62		+0,64	X	1 кв.	-79,2	-0,6	+0,6	X			
Қабиларини бирга олиб бориши ва ўларо алмаштириши таъминлаши	1 кв.	-121,6	-1,0		+1,01	X	1 кв.	-148,8	-1,2	+1,2	X			
Ишлаб чиқариш таъминлаштириши		-76,9	-0,65		X	X		-116,9	-0,9	X	X			
Шу жумладан:														
Қўшиқдан қилинган сўзлаб берилмаган даражасининг ошиши	1 кв.	-76,9	-0,65		X	X	1 кв.	-116,9	-0,9	X	X			
Жами		103,4	-5,5		+1,65	3,5		-116,4	-9,1	+1,8	+6,8			

11-жадвал

Чиқарилган маҳсулот ўзгаришига таъсир натижаларини умумлаштириш

Кўрсаткичлар	Режа	Ҳақиқат	Четга чиқиш	
			мутлақ	фоиз
Товар маҳсулотини чиқариш	76715	77468	+753	+0,98
Ш.ж.маҳсулот чиқаришнинг ўзгариши қуйидагилар ҳисобига:				
1.Ишловчилар сонининг камайиши натижасида режага нисбатан ҳақиқатда ишланган вақтнинг камайиши	x	x	-1662,2	-2,17
2.Маҳсулот тузилмасининг ўзгариши	x	x	+614	+0,8
3.Кооперациялашган етказиб беришлар даражасининг ўзгариши	x	x	+240	+0,31
4.Иш вақти йўқотишлари	x	x	-620,4	-0,81
5. Иш вақтининг ноишлаб чиқариш сарфлари	x	x	-93	-0,12
6.Иш вақтидан ташқари ишланган вақт	x	x	+342,6	+0,45
7.Илмий техника тадбирларини татбиқ қилиш ҳисобига иш вақтининг тежалиши	x	x	+1728	+2,25
8.Меҳнат интенсивлигининг ошиши.	x	x	+204	+0,27

12-жадвал

Маҳсулот меҳнат сарфи

Кўрсаткичлар	Режа	Ҳақиқатда	Ўзгариш
Иш вақти жамғармаси минг киши соат.	12781,4	12458	
Маҳсулот ишлаб чиқариш, млн. сўм	76715	77468	+753
Меҳнат сарфи млн. сўм	0,1666	0,1608	-0,0058

Меҳнат сарфи ўзгаришига омилларнинг таъсири

Омиллар	Ҳисоблаш	Четга чиқишлар	
		мутлақ	Фоиз
ИТТ ютуқларни татбиқ қилиш натijasида иш вақти сарфининг режадан ташқари камайиши	288:77468	-0,00372	64,14
Меҳнат интенсивлигининг ошиши	34:77468	-0,00044	7,58
Меҳнат интенсивлиги даражасининг ошиши	40:77468	-0,00052	8,47
Чиқарилган маҳсулот тузилмасининг ўзгариши	614:6002=102 102:77468	-0,00132	22,76
Иш вақтининг ноишлаб чиқариш сарфлари	15,5:77468	+0,0002	+3,45
Жами	0,1608-0,1666	-0,0058	100

Эчнтп - илмий-техника ютуқларининг киритилиши натижасида режадан ташқари иш вақтининг тежалиши (режанинг бажарилмаслиги);

Впас - чиқарилган маҳсулот ассортименти ўзгаришининг уни баҳолашнинг қиймат ўзгаришига таъсири;

ВПкп (Пк) - чиқарилган маҳсулот ҳажмининг қиймат ўлчамига бутловчи маҳсулотлар ва ярим тайер маҳсулотлар ўзгаришининг таъсири. Формуламиз бўйича ҳисоблаган натижани режадаги меҳнат сифими билан солиштириш орқали меҳнат интенсивлиги ўзгаришидаги таъсир аниқланади: ТЕ1- ТЕп.

Меҳнат сифими ўзгаришига кооперациялашган таъминотнинг ВПкп ўзгаришига таъсирини аниқлаш учун 15-формуладан ВПкп ни ажратиб, унинг натижасини 16-формула натижаси билан солиштириш керак:

$$TE = (Ч1 + -Чнз - ЭЧнтп) : (ВП1 + -ВПас),$$

$$TEвп = TE2 - TE1$$

Агар алгоритмидан ВПас ни олиб ташласак, ТЕз да ҳисоблаб чиқсак ва натижаси билан солиштирсак, ТЕ ўзгаришига ВПас таъсирини билиб оламиз:

$$TE3 = (Ч1 + -Чнз + -ЭЧнтп) : ВП1, TEвп ас = TE3 - TE2$$

Илмий-техника ютуқлари киритилиши натижасида режадан ташқари иш вақти тежалишининг ўзгариши таъсири ва алгоритмлар натижалари айирмаси орқали ҳисобланади:

$$TE_4 = (Ч_1 + Ч_{нз}) : ВП_1; TE_{ч нтп} = TE_4 - TE_3$$

Ноишлаб чиқариш ишларига иш вақти сарфининг таъсири амалдаги меҳнат сифими орқали ҳисобланган меҳнат сифimini (ноишлаб чиқариш ишларига сарфланган иш вақти ҳисобига) солиштириш йули билан топилади:

$$TE_{ф} - TE_{ч} = TE$$

Меҳнат интенсивлиги (ИТ) ўзгаришининг чиқарилган маҳсулот меҳнат сифимига миқдор кўринишидаги таъсири қуйидагига тенг:

$$TE = (12458 - 15,5 + 288) : (77468 - 614 - 240) = 0,16616,$$

$$TE_{нтп} = 0,16616 - 0,1666 = -0,00044;$$

Кооперациялашган етказиб беришлар даражасининг ўзгариши (УП):

$$TE = (12458 - 15,5 + 288) : (77468 - 614) = 0,16564,$$

$$TE_{уп} = 0,16564 - 0,16616 = -0,00052;$$

Чиқарилган маҳсулот ассортиментининг (Пас) ўзгариши:

$$TE_3 = (12458 - 15,5) : 77468 = 0,1606,$$

$$TE_{эп нтп} = 0,1606 - 0,16432 = -0,00372;$$

Ноишлаб чиқариш иш вақти сарфининг меҳнат сифими ўзгаришига таъсири:

$$TE_{нз} = 0,1608 - 0,1606 = 0,0002.$$

Чиқарилган маҳсулот меҳнат сифимининг ўзгаришини таҳлил қилиш натижасидан кўриниб турибдики (12-жадвал), унинг ўзгаришига энг катта таъсирга қуйидаги кўрсаткичлар орқали эришилади, яъни:

- илмий-техника ютуқлари киритилиши натижасида иш вақти сарфининг камайиши 64,14%;

- чиқарилган маҳсулот тузилмасининг ўзгариши - 22,76%.

Маҳсулот меҳнат сифимининг камайиши меҳнат унумдорлигининг ўсишини таъминлайди.

Қисқача хулосалар

Меҳнат сарфи - маҳсулот бирлигига ва тайёрланадиган бутун маҳсулот ҳажмига иш вақти сарфлашдир. Маҳсулот бирлигининг меҳнат сарфи маҳсулот турини ишлаб чиқаришга сарфланадиган иш вақти фондининг натурал ёки шартли-натурал ўлчовида уни ишлаб чиқариш ҳажмига нисбати билан ҳисоблаб чиқилади.

Маҳсулотнинг бир сўмлик меҳнат сарфини аниқлаш учун бутун маҳсулотни ишлаб чиқаришга сарфланган иш вақти умумий фондини тайёрланган маҳсулот қийматига бўлиш керак. Олинган кўрсаткич - ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришга тескари кўрсаткичдир.

Маҳсулотнинг меҳнат сарфини камайтириш - меҳнат унумдорлигини оширишнинг энг муҳим омилидир. Меҳнат унумдорлигининг ошиши биринчи навбатда маҳсулотнинг меҳнат сарфини камайтириш, яъни ташкилий-техникавий тадбирларни амалга ошириш, сотиб олинган чала маҳсулотлар ва бутловчи ашёлар салмоғини кўпайтириш, ишлаб чиқариш нормаларини қайта кўриб чиқиш ва ҳоказолар ҳисобига содир бўлади.

Меҳнат сарфига таъсир этувчи омиллар - ҳақиқатда ишланган вақтнинг режага нисбатан ўзгариши, ишловчиларнинг меҳнат интенсивлиги ўзгариши, ишловчиларнинг меҳнат унумдорлиги ўзгариши, иш вақтидан ташқари ишланган вақт, беҳуда сарфланган иш вақти, йўқотилган иш вақти, кооперациялашган таъминот ўзгаришлари, маҳсулот тузилмаларининг ўзгариши ва маҳсулот сифатини ошириш.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Маҳсулотнинг меҳнат сарфини аниқлаш тартиби қандай мазмунга эга?
2. Маҳсулотнинг меҳнат сарфи билан меҳнат унумдорлиги ўртасида қандай боғлиқлик бор?
3. Меҳнат сарфи қандай таҳлил этилади?
4. Меҳнат сарфига қайси омиллар кўпроқ таъсир этади?
5. Меҳнат сарфини камайтириш захиралари қандай аниқланади?

Асосий адабиётлар

1. Адамчук В.В., Кокин Ю.П. Яковлев Р.А. Экономика труда (учебник) - М.: ЗАО «Финстатинформ», 1993.
2. Петроченко П.Ф. Анализ трудовых показателей. - М.: «Экономика», 1999.
3. Попов Ю. Анализ и моделирование трудовых показателей. М.: «ЮНИТИ» 1997.

МЕҲНАТ ШАРОИТЛАРИ ВА УЛАРНИ БАҲОЛАШ

8.1. Касалликлар ва травматизм оқибатларида иш вақти йўқотишларини аниқлаш

Иш вақти йўқотишларининг кўпчилигини ишлаб чиқаришдаги травматизм ва касб касалликлари келтириб чиқаради. Улар асосан ноқулай меҳнат шароитлари ва меҳнатни ноқулай ташкил қилиш сабабли бўлади. Умуман, саноатда тўлиқ иш кунлари йўқотишларининг 60-80%и касаллик туфайли ишга келмасликдан ташкил топади. Корхона йиллик иш вақти фонди йўқотишининг 25% меҳнат шароитларида вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик туфайли бўлади, меҳнат шароитлари ёмон бўлганда бу кўрсаткич 5-10%ни ташкил қилади.

Келтирилган маълумотлар иш вақтини тежашнинг захираси борлигини ва бунга эришиш учун корхоналарда касалланишлар ва травматизмни камайтириш кераклигини кўрсатади.

Ишчи ва хизматчиларнинг умумий касалланишларига ва иш вақтини йўқотишларига меҳнат шароитларининг таъсири вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик тўғрисидаги статистик ҳисобот маълумотномаларига кўра ва даволаш муассасаларида ишчи-хизматчиларга кўрсатилган тиббий ёрдам материаллари ёрдамида аниқланади.

Статистик ҳисобот шакли бўйича барча касалликлар туфайли йўқотилган иш кунлари аниқланади ва 100 ишчига нисбатан мутлақ кўрсаткич топилади.

Касалликлар миқдорини ҳисобот ва ўтган йилга нисбатан солиштириш касалланишларнинг кўпайганлик ёки камайганликларини аниқлаш имконини беради.

$$P_n = \frac{K_x}{K_{ym}};$$

Бу ерда: P_n - ҳисобот йилида ўтган йилдагига нисбатан касалланишларнинг ўзгариши;

K_x ва K_y - ҳисобот ва ўтган йилдаги 100та ишчига тўғри келадиган касалланишларнинг календарь кунлари сони.

Агар олинган ўлчов 100дан ошса (масалан, 126%) касал-

ланиш 26% ошганлигини, ва аксинча, 100% дан кам бўлса (масалан 96%), касалланиш 4% камайганлигини билдиради. Бундай таҳлил иш вақти захирасини аниқлаш имконини беради, лекин меҳнат шароитлари билан боғлиқлигини аниқламайди.

Бу боғлиқликни топиш учун цехлар ёки корхона бўйича кўп такрорланган касалланишларни таҳлил қилиш зарур. Бунинг учун 100 кишига тўғри келадиган, кўп такрорланган касалланишлар туфайли йўқотилган иш кунлари корхона бўйича топилади ва бу кўрсаткич вилоят ёки тумандаги бошқа шунга ўхшаш корхоналар кўрсаткичлари билан солиштирилади.

Ишлаб чиқариш травматизми касаллиги кабилар кўпинча меҳнат шароитларининг ёмонлиги билан боғлиқ бўлади.

Цехлар ёки корхона бўйича травматизм туфайли иш вақти йўқотишларини аниқлаш учун қуйидаги маълумотлардан фойдаланилади:

- травматизм туфайли меҳнатга лаёқатсизлик кунлари (№7-т шаклдаги статистик ҳисобот ва корхонанинг №Н-1 да-лолатномаси);

- шикастланганни қутқариш ва унга биринчи тиббий ёрдам кўрсатиш ва транспортировка учун кетадиган вақт (мастернинг хизмат ёзувлари);

- бахтсизлик содир бўлган кунда, сменада шикастланган ишчининг ишламаган вақти (цех табели);

- шикастланганни касалхона ёки уйига бориб кўриш учун кетган вақт (мастернинг хизмат ёзуви);

- санатория-курорт даволанишга кетган вақт (тиббиёт пунктидаги меҳнатга лаёқатсизликни ҳисобга олиш шахсий картаси ёки бухгалтериядаги касаллик варақаси).

Корхона ва ташкилотларда меҳнат шароитларини яхшилаш ишларини баҳолашда микротравматизмни ҳам ҳисобга олиш зарур, чунки у умумдавлат ҳисобларида ҳисобга олинмайди ва иш вақти йўқотишларининг кўринмаслигига сабаб бўлади. Микротравматизм оқибатларига иш кунининг 1 суткадан кам вақтида меҳнатга лаёқатсизлик киради. Кўпинча жароҳатланган тиббиёт пунктига боради ва иш вақти тугамасдан уйига кетади, бу эса, ўз навбатида, иш вақтининг йўқотилишга сабаб бўлади.

Микротравматизмни таҳлил қилиш учун қуйидаги маълумотлар керак:

- зарарли ва меҳнат шароити оғир участкаларда бажари-

ладиган ишлар бўйича, стакчи касблар бўйича ёки умуман, корхона бўйича микротравматизмлар сони (тиббиёт пунктидаги касаллик ва жароҳатларни рўйхатга олиш журнали);

- шикастланган ишчининг тиббиёт пунктига келиб-кетишига кетган вақт (агар кузатувчиси бўлса, бу вақт иккига кўпайтирилади) ёки тиббий ёрдам кўрсатишга кетган вақт (мастернинг хизмат ёзуви).

Тажриба шуни кўрсатадики, маълумотларни бу кўрсаткичлар бўйича йиғиш кўпича қийинчилик туғдиради, чунки цех ва тиббиёт пунктларида ёрдам ҳар доим ҳам ҳисобга олинмайди. Шунинг учун ёрдам учун кетган вақтни, смена тугамасдан уйга кетган вақтни ёки кузатувчи сарфлаган вақтни рўйхатга олиб бориш зарур.

Меҳнат шароитларини яхшилаш травматизм, касб касалликлари ва микротравматизмни камайтириб, самарали иш вақти фонди ошишига, шу билан бирга, ишчиларнинг йиллик маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми ошишига олиб келади.

8.2. Кадрлар қўнимсизлиги ва кадрларнинг ички ишлаб чиқариш миграцияси

Корхонада меҳнатнинг ноқулай шароитлари кадрлар қўнимсизлигининг асосий сабабларидан бири ҳисобланади. Меҳнат вазирлиги маълумотларига кўра, саноатда кадрлар қўнимсизлиги ноқулай шароит туфайли 20 фоизи ташкил қилган. Ноқулай шароитдан ташқари аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш кадрлар қўнимсизлигининг 9 фоизи оғир жисмоний меҳнат сабабли, 2,8 фоизи сменали иш туфайли, 1 фоизи зерикарлик, бир хиллик ва монотон иш сабабли, санитария-гигиена аҳволнинг ёмонлиги сабабли. Салбий кўрсаткичларни тавсифловчи омиллардан бири - соғлиқ ёмонлашганлиги сабабли ишдан бўшаганлар миқдори ўрта ҳисобда 7,5%ни ташкил этади. Кадрлар қўнимсизлиги кўрсаткичлари ноқулай меҳнат шароити билан белгиланади ва атрофида корхона ва тармоқлар бўйича 9,8-14,5% тебраниб туради. Кадрлар қўнимсизлигининг тебраниши оғир қўл меҳнати билан банд бўлган ишчилар орасида ҳам кузатилади.

Ишчи кадрлар қўнимсизлигининг сабабларини текшириш шуни кўрсатадики, саноатнинг кўп тармоқларида жуда кўп меҳнат ўринлари яхшиланишига қарамасдан ёмон ташкил қилинган иш ўринлари ва қониқарсиз меҳнат шароити туфайли бў-

шаётганлар сони ўсиб бормокда. Бунинг асосий сабабларидан бири ишчиларнинг кундалик талаблари ўсиб боришидир. Бунга, айниқса, ёшлар ижтимоий-иқтисодий ва ишлаб чиқариш шароитларига талаблар кўймоқдалар.

Кадрлар оқимини таҳлил қилишда, ишдан бўшаётган ходимларнинг анкета сўровлари ва шахсий суҳбатлардан олинган маълумотлардан фойдаланилади.

Таҳлил амалиётида кўпинча ёмон меҳнат шароити билан кадрлар оқими ҳаракати ҳажмини иш вақтига нисбатан баҳолаш керак. Шу сабабли йўқотиладиган иш вақти ўлчови (Й) куйидаги формула билан ҳисобланади:

$$Y = C * Y_6 * 0,5$$

Бу ерда: С - ёмон меҳнат шароитлари туфайли ўз хоҳишига биноан бўшаганлар сони;

Й₆ - битта бўшаш ҳисобига йўқотилган иш вақти, кун;

0,5 -тадбирлар йил давомида бир текис ўтказилишини кўрсатувчи коэффициент. Корхоналардаги кадрларнинг ички ишлаб чиқариш миграцияси алоҳида ўрин эгаллайди, чунки у ишчиларнинг цехларда ёмон меҳнат шароитлари иш жойларидан нормал шароитли жойларга ўтиш (мутахассислигини ўзгартирмаган ҳолда), шунингдек асосий иш жойларидан ёрдамчи цехларга ўтиши ва ҳ.к.да акс этади. Шунини таъкидлаш керакки, корхона ичидаги миграция унчалик зарарли ҳисобланмайди, чунки ишчиларнинг ўртача сони камаймайди. Бироқ, у корхонанинг баъзи участкаларига сезиларли зиён етказиши мумкин.

Ишчиларнинг ички ишлаб чиқариш миграцияси туфайли кўриладиган иқтисодий зарар (M_и) куйидаги формула орқали ҳисобланади:

$$M_{и} = I * M_{к} * C$$

Бу ерда: I - ишчининг бошқа жойга ўтиши сабабли иш жойининг бўш қолган кунлари сони;

M_к - битта ишчининг ўртача бир кунлик маҳсулот ишлаб чиқариши, с;

C - ёмон шароитлар туфайли иш жойини ўзгартирган ишчилар сони.

8.3. Санитария-гигиена ҳолати ва уни яхшилаш чоралари самарадорлигини баҳолаш

Жойларда санитария-гигиена ҳолатларни баҳолаш санитария-гигиена нормаларидан четланишлар бўлган пайтларда ўтказилиши керак. Мутлақ четланишлар катта диапазонларда ўзгариши мумкинлигининг сабабини уларни 3 зонага бўлиб ўрганиш тавсия этилади: (ишлаш) қулай; қониқарсиз (ноқулай); йўл қўйиб бўлмайдиган.

Қулай зонага тегишли кўпчилик кўрсаткичларни аниқлаган ҳолда санитария-гигиена ҳолати ҳақида тасаввурга эга бўлиш мумкин. Бунда, асосан қуйидагилар ҳисобга олинади: ёруғлик, зарарли моддалар, газлар, аэрозоллар, микроқлим (ҳаво ҳарорати, намлик, ҳаво ҳаракати тезлиги), механик силкинишлар (вибрация, шовқин); нурланиш, атмосфера босими.

Санитария-гигиена ҳолатни баҳолашда қуйидаги кўрсаткичлардан фойдаланилади:

1. Иш шароитига кўра, қулай зонага тегишли бўлган иш жойлари ҳажмини белгиловчи $K_{иш}$ қуйидаги формула орқали аниқланади:

$$K_{иш} = M_k / M_y$$

Бу ерда: M_k - қулай иш шароитига эга иш жойлари миқдори;

M_y - умумий иш жойлари миқдори.

2. Норма чегараларидан пастки томонга чекинишларга эга бўлган ишлаш шароитларининг санитария-гигиена кўрсаткичлари ҳажми K_c .

3. Санитария-гигиена нормаларга мос келмайдиган ҳолатларда ишлайдиган ишчилар ҳажми $K_{ин}$ қуйидаги формула орқали топилади:

$$K_{ин} = I_{р.н} / I_y$$

Бу ерда: $I_{р.н}$ - санитария-гигиена нормаларга мос келмайлиган ҳолатларда ишлайдиган ишчилар миқдори;

I_y - умумий ишчилар миқдори.

4. Иш вақти иш куни қисқартирилиши ва ноқулай санитария-гигиена шароитдаги меҳнат билан банд ишчиларга қўшимча дам олиш кунларини ҳисобга олган ҳолда ишлатилиши коэффициенти - K_n .

$$K_n = T / (T + n)$$

Бу ерда: T _ умумий ишлаган вақт;

n - иш кунининг қисқартирилиши ва қўшимча дам олиш кунлари берилиши сабабли ишлатиладиган вақт.

Юқорида кўриб ўтилган кўрсаткичлар бўйича кичик бўлимлар, ишлаб чиқариш корпуслари ва шу кабиларда санитария-гигиена ҳолати бўйича маълум таҳлиллар ўтказилиши мумкин. Бу турдаги таҳлиллар бизга қасрда ноқулай ёки йўл қўйиб бўлмайдиган санитария-гигиена ҳолати мавжудлигини, у ерда банд ишчилар ҳажми, иш вақти, иш кунини қисқартирилиши ва ноқулай шароитдаги меҳнат билан банд ишчилар қўшимча дам олиш кунларини ҳисобга олган ҳолда ишлатилиши коэффициенти ҳажмини аниқлаш имконини беради.

Корхонада меҳнат шароитини умумий ҳолда баҳолаш жуда мушкул. Лекин барибир меҳнат шароитини баҳолашда асосий кўрсаткич бўлиб яши иш вақти фонди ҳисобланади, чунки бу ерда нафақат санитария-гигиена элементлари ҳисобга олинади.

Санитария-гигиена ҳолати ва уни яхшилаш чоралари самарадорлигини баҳолаш жараёнида ишлаш шароити ҳолатининг ўзгариши, шунингдек, ўтказилган тадбирларнинг иқтисодий-ижтимоий натижалари таҳлил қилинади. Иш жойларида меҳнат шароити ҳолатининг ўзгариши тўғрисида қуйидаги асосий кўрсаткичларни кузатиш мумкин: ҳаво таркибидаги захарли моддаларнинг камайиши, ёруғлик ва микроклиматнинг яхшиланиши, нурланишнинг пасайиши ва бошқалар.

Санитария-гигиена ҳолатни яхшилаш борасидаги ишларнинг ижтимоий натижалари қуйидаги кўрсаткичлар билан ифодаланади:

- нормал меҳнат шароитларида ишловчи ишчилар сонининг ошиши;
- касбий носозликлар ва ноқулайликларнинг пасайиши;
- меҳнатнинг ноқулай шароитлари билан боғлиқ бўлган кадрлар оқувчанлиги ва корхона ички миграцияси даражасининг пасайиши.

Иқтисодий натижалар эса иқтисодий самарадорлик даражаси билан ҳисобланади. Бу санитария-гигиена иш ҳолати яхшиланган шахсларга олдин тўланган компенсация ва қўшимча тўловлар тўлашларнинг камайиши билан изоҳланади.

8.4. Жамоа психологик иқлими ва унинг кадрлар турғунлигига таъсири

Корхонада ишчилар соғлигига, меҳнат самарасига, ишлаб чиқариш маданияти ва кадрлар самарасига сезиларли таъсир кўрсатувчи омиллардан бири меҳнат жамоасидаги психологик иқлимдир.

Бир қанча тармоқлардаги амалий изланишлар кўрсатишича, диққатли бўлган ҳолда бир-бири билан алоқада бўлувчи ишлаб чиқариш жамоаларида дўстона ёрдам ва қўллаб-қувватлаш, ўз-ўзини тутиш меъёр бўлиб қолган ҳамда бундай жамоаларда натижаларнинг доимо ижобийлиги, бракларнинг йўқлиги ва кадрлар турғунлиги юқори эканлиги аниқланади.

Жамоадаги психологик иқлимнинг ҳолатига таъсир этувчи асосий объектив омиллар куйидагилар:

- ишлаб чиқариш муҳитининг материал хом ашё омили (иш қуроллари, санитария-гигиена ҳолати);
- ташкилий омиллар;
- ижтимоий-иқтисодий омиллар;
- ижтимоий-психологик омиллар;
- руҳий омиллар.

Жамоадаги психологик иқлимни ўрганишда ижтимоий сўров, кузатишлар ва бошқа усуллардан фойдаланилади. Психологик иқлим ҳозирча ўлчов бирликларига эга эмас ва унга норма ҳамда стандартлар ҳам йўқ.

Корхона психологик муҳитининг кадрлар турғунлигига таъсирини аниқлашда асосан хужжатлар таҳлили усули ишлатилади.

Ижтимоий изланишлар ёрдамида жамоадаги психологик иқлим ва унинг кадрлари орасида бевосита боғлиқлик мавжудлиги аниқланган. Шунинг учун психологик иқлим ҳолатини таҳлил қилишда кадрларнинг бригада, участка ва умуман, корхонада бир неча йиллик турғунлик кўрсаткичларидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ. Бир неча йилга турғунлик кўрсаткичлари учун маълумотлар кадрлар бўлими ёки жамоанинг ижтимоий ривожланиш режаларида мавжуд.

Қисқача хулосалар

Иш вақти йўқотишларининг кўпчилигини ишлаб чиқаришдаги травматизм ва касб касалликлари келтириб чиқаради. Улар асосан ноқулай меҳнат шaroитлари ва меҳнатни нотўғри ташкил қилиш сабабли бўлади.

Ишчи ва хизматчиларнинг умумий касалликларига ва иш вақтини йўқотишларига меҳнат шaroитларининг таъсирини вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик тўғрисидаги статистик ҳисобот маълумотларига кўра ва даволаш муассасаларида ишчи-хизматчиларга кўрсатилган тиббий ёрдам материаллари асосида аниқланади.

Касалликлар миқдорини ҳисобот ва ўтган йилгига нисбатан солиштириш касалланишларнинг кўпайганлик ёки камайганлигини аниқлаш инкониини беради.

Микротравматизм иш кунининг бир суткадан кам вақтида ходимнинг меҳнатга лаёқатсизлиги ҳисобланади. У умумдават ҳисоботларида ҳисобга олинмайди ва иш вақти йўқотишлари кўринмаслигига сабаб бўлади.

Корхоналардаги кадрларнинг ички ишлаб чиқариш миграцияси алоҳида ўрин эгаллайди, чунки у ишчиларнинг цехларда меҳнат шaroити ёмон иш жойларидан нормал шaroитли жойларга ўтиши, шунингдек, асосий иш жойларидан ёрдамчи цехларга ўтиши ва ҳ.к.ларда акс этади. Булар корхонада ишчилар соғлиғига, меҳнат самарасига, ишлаб чиқариш маданияти ва кадрлар самарасига сезиларли таъсир кўрсатувчи омил ҳисобланади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Касалликлар, травматизм, кадрлар кўнимсизлиги туфайли иш вақти йўқотишларини таҳлил қилиш вазифалари нималардан иборат?

2. Касаллик ва травматизм туфайли иш вақти йўқотишлари қайси тартибда таҳлил қилинади?

3. Оператив иш вақти таркибидаги қўл меҳнати даражаси қандай аниқланади?

4. Қўл меҳнатини қисқартириш бўйича тадбирларнинг иқтисодий самарадорлиги қандай ҳисобланади?

5. Меҳнат шaroитларини яхшилаш ишлари қандай баҳоланади?

Асосий адабиётлар

1. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под.ред. Г.Г.Меликьяна-М.: МГУ, 1996.

2. Петроченко П.Ф. Анализ трудовых показателей. -М.: «Экономика», 1989.

3. Адамчук В.В., Кокин Ю.П. Яковлев Р.А. Экономика труда (учебник). - М.: ЗАО «Финстатинформ», 1993.

IX боб

ИШ ҲАҚИ ЖАМҒАРМАСИНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШ

9.1. Таҳлил этишининг аҳамияти ва вазифалари. Иш ҳақи жамғармаси бўйича мутлақ ва нисбий фарқланишни аниқлаш

Корхонадаги меҳнат ресурсларидан фойдаланишни, меҳнат унумдорлиги даражасини таҳлил қилишни меҳнатга ҳақ тўлаш билан чамбарчас боғлиқ равишда қараб чиқиш лозим. Меҳнат унумдорлиги ортиши билан унга ҳақ тўлаш даражасини ошириш учун реал шарт-шароитлар яратилади. Бунда меҳнатга ҳақ тўлаш маблағларидан шундай фойдаланиш керакки, токи меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръатлари унга ҳақ тўлашнинг ўсиш суръатларидан ўзиб кетсин. Фақат ана шундай шароитдагина кенгайтирилган такрор ишлаб чиқариш суръатларини авж олдириш учун имконият яратилади.

Шу сабабли ҳар бир корхонада меҳнатга ҳақ тўлаш маблағларидан фойдаланишни таҳлил қилиш катта аҳамият касб этади. Бу жараёнда иш ҳақи жамғармасидан фойдаланишни (меҳнатга ҳақ тўлашни) мунтазам равишда назорат қилишни амалга ошириш, меҳнат унумдорлигининг ўсиши ва маҳсулотга меҳнат сарфлашни қисқартириш ҳисобига маблағларни тежаш имкониятларини аниқлаш зарур.

Иш ҳақи жамғармаси статистика органларининг амалдаги йўриқномасига мувофиқ, корхонанинг жорий харажатларига ажратилган меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасининг ўзини эмас, шу билан бирга, ижтимоий муҳофаза маблағлари ҳисобига кирадаган тўловларни ҳам, корхона ихтиёрида қолган соф фойдани ҳам ўз ичига олади. 14-жадвалда истеъмолга ажратилган маблағлардан фойдаланиш тўғрисидаги маълумотлар келтирилган.

Истеъмолга ишлатиладиган маблағлар таркибида энг кўп салмоққа эга бўлган жамғарма меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармаси бўлиб, у маҳсулот таннархига киритилади.

Маҳсулот таннархига киритилладиган иш ҳақи жамғармасидан фойдаланишни таҳлил қилишга киришар эканмиз, биринчи навбатда унинг ҳақиқий миқдори режадан мутлақ ва нисбатан фарқланишини ҳисоблаб чиқиш зарур.

Мутлақ фарқланиш ($\Delta ИЯЖ_{\text{мут}}$) меҳнатга ҳақ тўлашга ишлатилган ҳақиқий маблағ ($ИХЖ_x$) миқдорини бутун корхона, ишлаб чиқариш бўлинмаси ва ходимлар тоифалари бўйича режадаги иш ҳақи жамғармаси ($ИХЖ_{\text{реж}}$) билан таққослаш асосида аниқланади:

Истеъмолга ажратилган маблағлардан фойдаланишни таҳлил қилиш

Ҳақ тўлаш-турлари	Сумма, млн. сўм		
	режа	ҳақиқатда	фарқланиш
1. Меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармаси	20500	21465	965
1.1. Ишбай иш ҳақи бўйича	10630	11180	550
1.2. Ҳариф ставкалари ва маошлар бўйича	6580	6349	231
1.3. Ишлаб чиқаришнинг натижалари учун муносабатлар	1400	1545	145
1.4. Касб маҳорати учун қўшимча ҳақлар	500	520	20
1.5. Тунги вақтда ишлаганлиги учун қўшимча ҳақлар, ишдан ташқари соатлар, байрам кунлари		80	80
1.6. Ҳар йилги ва қўшимча таътилларга ҳақ тўлаш	1390	1491	101
1.7. Ўсмирларга имтиёзли соатлар, бола эмизувчи оналарга ишда танаффус беришга ҳақ тўлаш			
1.8. Ўртача даражагача қўшимча ҳақ тўлаш			
1.9. Бекор туриб қолишга ҳақ тўлаш		300	300
1.10. Ўриндошлик меҳнатига ҳақ тўлаш			
2. Соф фойда ҳисобидан тўловлар	5860	6145	285
2.1. Йил якунлари бўйича иш натижаларига ҳақ тўлаш	1800	1850	50
2.2. Моддий ёрдам	700	720	20
2.3. Пенсияларга бир галги тўловлар	30	45	15
2.4. Белгиланган муддатдан ташқари таътилга ҳақ тўлаш			
2.5. Талабаларга стипендия ва таълимга ҳақ тўлаш	150	150	
2.6. Ходимларнинг уй-жой қурилишига берилган қарзларни узини	600	600	
2.7. Дам олиш ва даволаниш йўлланмаларига ҳақ тўлаш	220	250	30
2.8. Қимматли қорозлар бўйича дивиденд тўлаш	2360	2530	170
3. Ижтимоий тўловлар	940	1100	160
3.1. Бола тарбиялаётган оналарга нафақалар	150	160	10
3.2. Вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақалари	540	740	200
3.3. Касаба уюшмалари йўлланмаларининг қиймати	250	200	50
Истеъмолга ажратилган маблағлар жами	27300	28710	1410
Умумий суммадаги улуш, %: иш ҳақи фонди	75,0	74,8	-0,2

$$\Delta \text{ИХЖ}_{\text{мут}} = \text{ИХЖ}_x - \text{ИХЖ}_{\text{реж}} = 21465 - 20500 = +965 \text{ млн. сўм.}$$

Бирок, шуни назарда тутиш керакки, мутлақ фарқланиш ўз-ўзидан иш ҳақи жамғармасидан фойдаланишни тавсифлаб бермайди, чунки бу кўрсаткич маҳсулот ишлаб чиқариш режасининг бажарилиш даражасини ҳисобга олмасдан аниқланади.

Нисбий фарқланиш ҳақиқатда тўланган иш ҳақи суммаси билан режалаштирилган жамғарма ўртасидаги фарқ сифатида ҳисоблаб чиқилади, маҳсулот ишлаб чиқариш режасининг бажарилиш коэффициентига қараб тузатиш киритилади. Маҳсулот ишлаб чиқариш режасининг бажарилиш фоизи 102,6%ни (16440 туб/16023) ташкил этади. Лекин шуни ҳам ҳисобга олиш керакки, иш ҳақи жамғармасининг фақат ўзгарувчан қисмига тузатиш киритилади, бу қисм маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмига мутаносиб равишда ўзгаради. Бу ишчиларнинг ишбай нархлар бўйича иш ҳақи, ишлаб чиқариш натижалари бўйича ишчиларга ва бошқарув персоналига тўланадиган мукофотлар, ўзгарувчан иш ҳақи улушига тўғри келадиган таътил пуллари миқдоридир.

Иш ҳақининг доимий қисми ишлаб чиқариш ҳажми ошганда ёки пасайганда ҳам ўзгармайди. Бу қисмга ишчиларнинг тариф ставкалари бўйича иш ҳақи, хизматчиларнинг окладлар бўйича ҳақи, барча қўшимча тўловлар, носаноат ишлаб чиқариш корхоналари ходимларининг иш ҳақи ва уларга тўғри келадиган таътил суммалари киради. Ҳисоблаб чиқиши лозим бўлган маълумотлар 15-жадвалда келтирилган.

15-жадвал маълумотлари асосида маҳсулот ишлаб чиқариш режасининг бажарилишини ҳисобга олган ҳолда иш ҳақи жамғармаси бўйича нисбий четга чиқишини аниқлаймиз:

$$\begin{aligned} \Delta \text{ИХЖ}_{\text{нис}} &= \text{ИХЖ}_x - \text{ИХЖ}_{\text{тк}} = \text{ИХЖ}_x - (\text{ИХЖ}_{\text{реж.ўз.}} \times K_{\text{бж}} \times \text{ИХЖ}_{\text{реж.доим}}). \\ \Delta \text{ИХЖ}_{\text{нис}} &= 21465 - (13120 \times 1,026 + 7380) = \\ &= 21465 - 20841 = +624 \text{ млн. сўм.} \end{aligned}$$

Бу ерда: $\Delta \text{ИХЖ}_{\text{нис}}$ - иш ҳақи жамғармаси бўйича нисбий четга чиқиш;

ИХЖ_x - ҳақиқий иш ҳақи жамғармаси;

$\text{ИХЖ}_{\text{тк}}$ - маҳсулот ишлаб чиқариш режаси бажарилиши коэффициентига тузатиш киритилган режадаги иш ҳақи жамғармаси;

$\text{ИХЖ}_{\text{реж.ўз.}}$ ва $\text{ИХЖ}_{\text{реж.доим}}$ - тегишли равишда режалаш иш ҳақи жамғармасининг ўзгарувчан ва доимий суммаси;

**Иш ҳақи жамғармасини таҳлил қилиш учун бошланғич
маълумотлар**

Ҳақ тўлаш турлари	Иш ҳақи суммаси, млн. сўм		
	режа	ҳақиқатда	фарқланиш
1. Ишчилар меҳнатига ҳақ тўлашнинг ўзгарувчан қисми	12030	12725	695
1.1. Ишбай иш ҳақи бўйича	10630	11180	550
1.2. Ишлаб чиқариш натижалари учун мукофотлар	1400	1545	145
2. Ишчилар меҳнатига ҳақ тўлашнинг доимий қисми	3272	3709	437
2.1. Меҳнатга тариф ставкалари бўйича вақтбай ҳақ тўлаш	2772	2809	37
2.2. Қўшимча ҳақлар			
2.2.1. Ишдан ташқари вақтда ишлаганлик учун	500	900	400
2.2.2. Иш стажини учун		80	80
2.2.3. Корхона айби билан бекор туриб қолганлик учун	500	520	20
3. Ишчиларга таътилдан ташқари тўланган барча меҳнат ҳақи	15302	16434	1132
4. Ишчилар таътилига ҳақ тўлаш	1390	1491	101
4.1. Ўзгарувчан қисмга тегишли ҳақ	1090	1155	65
4.2. Доимий қисмга тегишли ҳақ	300	336	365
5. Хизматчилар меҳнатига ҳақ тўлаш	3808	3540	-2686
6. Иш ҳақининг умумий жамғармаси	20500	21465	965
Шу жумладан, ўзгарувчан қисми	13120	13380	760
(1-банд+4. 1-банд) доимий қисми	7380	7585	205
(2-банд+4. 2-банд+5-банд)			
7. Иш ҳақининг умумий жамғармасидаги салмоғи:			
ўзгарувчан қисми	64,0	64,66	0,66
доимий қисми	36,0	35,34	0,66

$K_{\text{бж}}$ - маҳсулот ишлаб чиқариш режасининг бажарилиш коэффициентини.

Иш ҳақи жамғармаси бўйича нисбий ҳисобда чиқишни ҳисоблашда тузатиш коэффициенти (K_r) деган коэффициентдан фойдаланиш мумкин. У умумий иш ҳақи жамғармасида ўзгарувчан иш ҳақи салмоғини акс эттиради. У маҳсулот ишлаб чиқариш режасини ошириб бажаришнинг ҳар бир фоизи учун режадаги иш ҳақи жамғармасини фоизнинг қандай улушида

кўнайтириш кераклигини кўрсатади ($\Delta MЧ\%$).

$$\Delta ИХЖ_{\text{ишк}} = ИХЖ_{\text{х}} - ИХЖ_{\text{тк}} = ИХЖ_{\text{х}} - ИХЖ_{\text{реж.}} \times (100 + \Delta MЧ\% \times K_t) / 100;$$
$$\Delta ИХЖ_{\text{х}} = 21465 - (20500 \times 100\% \times 2,6\% \times 0,64 / 100) = 624 \text{ млн. сўм.}$$

Демак, мазкур корхонада иш ҳақи жамғармаси мавжуд бўлиб, нисбий ортиқча сарф этилгани 424 млн. сўмни ташкил этади.

Шундан кейинги таҳлил жараёнида иш ҳақи жамғармаси бўйича мутлақ ва нисбий четга чиқинчи омилларини аниқлаш зарур.

9.2. Корхона персонали меҳнатига ҳақ тўлаш омилларини таҳлил этиш

Иш ҳақи жамғармасининг ўзгарувчан қисми маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмига (УЯМ), унинг тузилишига (УДі), солиштирма меҳнат сарфига (СТЕі) ва ўртача соатлик меҳнат ҳақи даражасига (МХі) боғлиқ бўлади.

Мазкур омилларнинг иш ҳақи жамғармаси бўйича мутлақ ва нисбий фарқланишга таъсир кўрсатишини ҳисоблаш учун қуйидаги маълумотларга эга бўлиши лозим:

Ҳисоблаш натижалари (17-жадвал) мазкур корхонада ўзгарувчан иш ҳақини нисбий ортиқча сарфлаш мавжудлигидан далолат беради. Унинг содир бўлишига ишбай ишловчилар меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръатлари улар меҳнатига тўланадиган ҳақнинг ўсиш суръатларидан пастроқлиги сабабчидир. Ишлаб чиқариш тузилиши ўзгариши ҳисобига ҳам иш ҳақининг ортиқча сарф бўлиши (анча сермеҳнат маҳсулот салмоғининг кўпайиши) содир этилган.

Сўнгра, меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармаси доимий қисмининг ўзгариш сабабларини таҳлил қилиш лозим. Унга вақтбай ишчиларнинг иш ҳақи, хизматчилар, болалар боғчалари, клублар, санаторий-профилакторий ва ҳоказоларнинг ходимлари иш ҳақи, шунингдек, барча кўшимча тўлов турлари киради. Мазкур ходимлар тоифасининг иш ҳақи жамғармаси уларнинг ўртача рўйхат сони ва тегишли вақт давридаги ўртача иш ҳақига боғлиқ бўлади. Вақтбай ишчиларнинг ўртача йиллик иш ҳақи, бундан ташқари, яна битта ишчининг бир йилда ўртача ишлаган кунлари миқдорига, иш сменасининг ўртача давом этиши ва ўртача соатлик иш ҳақига ҳам боғлиқдир.

16-жадвал

Кўрсаткичлар	Сумма, млн. сўм
Иш ҳақи жамғармаси: режа бўйича $\Sigma(\text{УЯМіреж} \times \text{СТЕреж} \times \text{МХіреж})$	13120
Маҳсулот ишлаб чиқариш ҳақиқий ҳажмига қайта ҳисобланган режа бўйича $(\text{ИХЖреж} \times \text{Кбж}) = (13120 \times 102,6\% \div 100) \cdot \Sigma$	13461
Маҳсулот ишлаб чиқариш ҳақиқий ҳажмига ва ҳақиқий тузилмага қайта ҳисобланган режа бўйича $\Sigma(\text{УЯМіх} \times \text{СИХіреж})$	13800
Ҳақиқий солиштира меҳнат сарфи ва режали меҳнат ҳақи тўлаш даражасида $(\text{УЯМіх} \times \text{СТЕіх} \times \text{МХіреж})$	12700
Ҳақиқатда $\Sigma(\text{УЯМіх} \times \text{СТЕіх} \times \text{МХіреж})$	13880
Режадан четга чиқиш: Мутлақ $(13880 - 13120)$	760
Нисбий $(13880 - 13461)$	419

17-жадвал

Иш ҳақи жамғармаси ўзгарувчан қисмининг ўзгаришига омиллар таъсирини ҳисоблаш, млн. сўм

Омиллар	$\Delta \text{ИХЖ}_{\text{мут}}$	$\Delta \text{ИХЖ}_{\text{нис}}$
Маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми	341	-
Ишлаб чиқарилган маҳсулот тузилмаси	339	339
Маҳсулотнинг солиштира меҳнат сарфи	-1100	1100
Меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси	1180	1180
Жами	760	419

18-жадвал

Вақтбай иш ҳақи жамғармасини таҳлил қилиш учун бошланғич маълумотлар

Кўрсаткичлар	Режа	Ҳақиқатда	Фарқланиш
Вақтбай ишчиларнинг руйхатдаги ўртача сони	32	33	1
Битта ишчининг ўртача бир йилда ишлаган кунлари сони	220	210	-10
Иш сменасининг ўртача давом этиши, соат	7,95	7,8	-0,15
Меҳнатга вақтбай ҳақ тўлаш фонди, млн. сўм	2772	2809	37
Битта ходимнинг ўртача йиллик иш ҳақи, минг сўм	86625	85121	-1504
Ўртача кунлик иш ҳақи, сўм	393,75	405,34	11,59
Ўртача соатлик иш ҳақи, сўм	49,53	51,97	2,44

Мазкур омиллар таъсирини мутлақ фарқлар усули билан 4-жадвал маълумотларидан фойдаланган ҳолда ҳисоблаб чиқиш мумкин:

$$\Delta ИХЖ_{ис} = (И_{сх} - ИС_{реж}) \times ЙИХ_{реж} = (33-32) \times 86625 = 86,6 \text{ млн. сўм.}$$

$$\Delta ИХЖ_{инх} = ИС_x \times (ЙИХ_x - ЙИШ_{реж}) = 33 \times (85121-86625) = -49,6 \text{ млн. сўм.}$$

Жами + 37,0 млн. сўм.

Шу жумладан:

$$\Delta ИХЖ_k = ИС_x \times (K_x - K_{реж}) \times D_{реж} \times СИХ_{реж} =$$

$$33 \times (210-220) \times 7,95 \times 49,53 = -130 \text{ млн. сўм.}$$

$$\Delta ИХЖ_d = ИС_x \times K_x \times (D_x - D_{реж}) \times СИХ_{реж} =$$

$$33 \times 210 \times (7,8-7,95) \times 49,53 = -51,5 \text{ млн. сўм.}$$

$$\Delta ИХЖ_{снх} = ИС_x \times K_x \times D_x \times (СИХ_x - СИХ_{реж}) =$$

$$33 \times 210 \times 7,8 \times (51,97-49,53) = +131,9 \text{ млн. сўм.}$$

Жами - 49,60 млн. сўм.

Шундай қилиб, вақтбай иш ҳақи жамғармасини ортиқча сарфлаш асосан вақтбай ишчилар сонини кўпайтириш ҳисобига содир бўлган. Йиллик ўртача иш ҳақининг, жумладан, меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасининг камайиши йилига битта ходим ишлаган кунларнинг қисқариши ҳисобига юз берган. Ўртача соатлик ҳақнинг ортиши инфляция туфайли тариф ставкаларининг ортиши натижасида содир бўлган.

Бошқарув персоналнинг иш ҳақи жамғармаси ҳам унинг сони ва ўртача йиллик иш ҳақи ҳисобига ўзгариши мумкин. Мазкур корхонада бошқарув аппарати бирмунча қисқариб, 40 кишидан 37 кишига тушган. Ана шу омил ҳисобига иш ҳақи жамғармаси 285,6 млн. сўмга камайган.

$$\Delta ИХЖ_{иш} = (ИС_x - ИС_{реж}) \times ЙИХ_{реж} = (37-40) \times 95,2 = -285,6 \text{ млн. сўм.}$$

Лавозим маошлари кўпайганлиги сабабли хизматчилар иш ҳақи жамғармаси 17,6 млн. сўм ортган:

$$\Delta ИХЖ_{инх} = ИС_x \times (ЙИХ_x - ЙИХ_{реж}) = 37 \times (95,675 - 95,2) = +17,6 \text{ млн. сўм.}$$

Жами - 268,0 млн. сўм.

9.3. Меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръатлари билан меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси ўртасидаги нисбатни ўрганиш

Иш ҳақи жамғармасидан фойдаланишни таҳлил қилишда корхона ходимларининг ўртача иш ҳақи тўғрисидаги, унинг ўзгариши, шунингдек, уни белгиловчи омиллар ҳақидаги маълумотларни ўрганиш муҳим аҳамиятга эгадир. Бинобарин, бундан кейинги таҳлил тоифалари ва касблар бўйича, шунингдек, бутун корхона бўйича битта ходимнинг ўртача иш ҳақи ўзгариши сабабларини ўрганишга қаратилиши лозим. Бунда ўртача йиллик иш ҳақи битта ишчининг бир йилда ишлаган кунлари сонига, иш сменасининг давом этишига ва ўртача соатлик иш ҳақига боғлиқ эканлигини ҳисобга олиш зарур:

$$ЙИХ = КхДхСИХ$$

Бу омилларнинг ходимлар тоифалари бўйича ўртача йиллик иш ҳақи даражасининг ўзгаришига таъсир этишини ҳисоблаш мутлақ фарқлар усули билан амалга оширилади (19 ва 20-жадваллар).

19-жадвал

Меҳнатга ҳақ тўлаш даражасини таҳлил этиш

Ходимлар тоифаси	Битта ходим ишлаган иш кунлари сони		Иш сменасининг ўртача давом этиши		Ўртача соатлик иш ҳақи, минг сўм	
	режа	ҳақиқатда	режа	ҳақиқатда	режа	ҳақиқатда
Ишбай ишчилар	220	210	7,95	7,8	58,6	64,10
Вақтбай ишловчилар	220	210	7,95	7,8	49,53	51,97
Ва ҳоказо						

20-жадвал

Ходимлар тоифаси	Ўртача йиллик иш ҳақи, минг сўм			Ишчининг режадаги ўртача йиллик иш ҳақидан фарқланиш, минг сўм, шу жумладан, қуйидагилар ҳисобига ўзгарган:		
	режа	ҳақиқатда	четга чиқиб	ишланган кунлар сони	сменанинг давом этиши	ўртача соатлик иш ҳақи
Ишбай ишчилар	102500	1050000	2500	-4659	-1846	9005
Вақтбай ишловчилар	86625	85121	-1504	-3938	-1560	3994
Ва ҳоказо						

Ишловчилар ўртача иш ҳақининг бирор вақт ичидаги (йил, ой, кун, соат) ўзгариши унинг индекси (J_{yx}) билан ажралиб туради, у ҳисобот давридаги ўртача иш ҳақининг (\ddot{YX}_x) базис давридаги ўртача иш ҳақиға (\ddot{YX}_ϕ) нисбати билан аниқланади.

Меҳнат унумдорлиги индекси ҳам худди шундай ҳисобланади ($J_{им}$):

Келтириб ўтилган маълумотлар таҳлил қилинаётган корхонада меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръатлари меҳнатга ҳақ тўлашнинг ўсиш суръатларидан олдинлаб кетган. Олдинлаб кетиш коэффиценти ($K_{ок}$) қуйидагига тенг:

$$K_{ок} = J_{им} / J_{yx} = 1,04 / 1,038 = 1,00192678227$$

Меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръатлари билан унга ҳақ тўлаш ўртасидаги нисбатларнинг ўзгариши муносабати билан иш ҳақи жамғармасининг тежалиши (-Э) ёки ортиқча сарфланиши (+Э) суммасини аниқлаш учун қуйидаги формуладан фойдаланиш мумкин:

Мисолимизда меҳнат унумдорлиги ўсиши суръатлари меҳнатга ҳақ тўлашнинг ўсиш суръатларига нисбатан анча юқори бўлиши иш ҳақи жамғармасининг 41,4 млн. сўм тежалишига имкон берди. Инфляция шароитида ўртача иш ҳақининг ўсиш индексини таҳлил қилишда ана шу даврдаги истеъмол товарлари ва хизматлар нархининг ўсиш индексини ҳисобга олиш зарур (J_H).

Масалан, ҳисобот йилида ходимларнинг ўртача йиллик иш ҳақи -106,4 млн.сўм, ўтган йили - 76 млн.сўм бўлган, ана шу даврдаги инфляция индекси 1,5ни ташкил этади. Демак, корхона ходимларининг реал иш ҳақи таҳлил этилаётган даврда кўпаймаган, балки 6,7% камайган.

9.4. Иш ҳақи жамғармасидан фойдаланиш самарадорлигини таҳлил қилиш

Меҳнатга ҳақ тўлаш учун ажратилган маблағлардан фойдаланиш самарадорлигига баҳо бериш учун амалдаги нархларда маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми, тушум, иш ҳақининг бир сўми ҳисобига олинадиган ялпи соф фойда ва бошқа кўрсаткичлардан фойдаланиш керак. Таҳлил жараёнида ана шу кўрсаткичларнинг ўсиши, уларнинг даражаси бўйича режа бажарилишини ўрганиш лозим. Корхоналараро қиёсий таҳлил ҳам

жуда фойдали бўлиб, қайси корхонанинг самарали ишлаётганлигини кўрсатади.

21-жадвалда таҳлил этилаётган корхонада меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармалари маблағларидан фойдаланиш самарадорлигига эришганлигини кўрсатилган. Ҳисобот даврида иш ҳақининг бир сўми ҳисобига кўпроқ миқдорда товар маҳсулот ишлаб чиқарилган, анча кўп ялпи ва соф фойда олинган, жамғариш фондига кўпроқ маблағ ажратилганки, буни ижобий баҳолаш керак. Дастлабки икки кўрсаткич даражаси рақобатчи корхонага нисбатан юқори бўлган. Бироқ, соф фойда ва ривожлантириш жамғармасига маблағ ажратиш бўйича рақобатчи корхона яхшироқ натижаларга эришган, ундан тегишли хулосалар чиқариш керак бўлади.

21-жадвал

Иш ҳақи жамғармасидан фойдаланиш самарадорлиги кўрсаткичлари

Кўрсаткичлар	Ўтган йили	Ҳисобот йили		Рақобатчи корхона
		режа	ҳақиқатда	
Иш ҳақининг бир сўми ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқариш, сўм	4,50	4,68	4,86	4,75
Иш ҳақининг бир сўмига олинган тушум, сўм	4,35	4,64	4,66	4,60
Иш ҳақининг бир сўмига олинган ялпи фойда, сўм	0,85	0,87	0,90	0,90
Иш ҳақининг бир сўмига олинган соф фойда, сўм	0,65	0,65	0,69	0,70
Иш ҳақининг бир сўми ҳисобига олинган реинвестиция фойдаси сўммаси, сўм	0,33	0,33	0,38	0,40

Шундан кейин иш ҳақи жамғармасидан фойдаланиш самарадорлигини тавсифловчи ҳар бир кўрсаткичнинг ўзгариш омилларини аниқлаш зарур кўрсаткични омилли таҳлил этишнинг таркибий-мантиқий схемаси.

Иш ҳақининг бир сўми ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқаришни омилли таҳлил қилиш учун қуйидаги моделдан фойдаланиш мумкин:

$$\frac{MЧ}{ИХЖ} = \frac{MЧ}{T} \cdot \frac{T}{\sum K} \cdot \frac{\sum K}{СИ} \cdot \frac{СИ}{СИП} \cdot \frac{ИХЖ}{СИП} = CM \cdot D \cdot UD \cdot IИХ$$

Бу ерда: МЧ - амалдаги нархларда маҳсулот ишлаб чиқариш;
 ИХЖ - персоналнинг иш ҳақи жамғармаси;
 Т - маҳсулот ишлаб чиқаришга сарфланган соатлар сони;
 ТК ва К - таҳлил қилинаётган даврда барча ишчилар ва
 битта ишчининг ишлаган кунлари сони;
 СИ - ишчиларнинг руйхати ўртача сони;
 СИП - саноат-ишлаб чиқариш персоналнинг руйхати ўртача сони;
 СМ - ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқариш;
 Д - иш кунининг ўртача давом этиши;
 УД - персоналнинг умумий сонидан ишчилар салмоғи;
 ЙИХ - битта ходимнинг ўртача йиллик иш ҳақи.

Иш ҳақининг бир сўмига тўғри келадиган тушум, юқорида санаб ўтилган омиллардан ташқари, сотилган ва ишлаб чиқарилган маҳсулотлар нисбатига (маҳсулотнинг сотилиш даражасига - СД) ҳам боғлиқ бўлади:

$$\frac{\Phi}{ИХЖ} = \frac{\Phi}{МЧ} \cdot \frac{МЧ}{Т} \cdot \frac{Т}{\sum K} \cdot \frac{\sum K}{СИ} \cdot \frac{СИ}{СИП} \cdot \frac{ИХЖ}{СИП} = УФ \cdot СМ \cdot Д \cdot К \cdot УД : ЙИХ;$$

Иш ҳақининг бир сўмига сотилган маҳсулотдан олинадиган фойда, юқорида айтиб ўтилган омиллардан ташқари, яна сотиш рентабеллигига ҳам (R_{cp}) боғлиқ бўлади:

$$\frac{R_{cp}}{ИХЖ} = \frac{R_{cp}}{\Phi} \cdot \frac{\Phi}{МИ} \cdot \frac{МИ}{Т} \cdot \frac{Т}{\sum K} \cdot \frac{\sum K}{СИ} \cdot \frac{СИ}{СИП} \cdot \frac{ИХЖ}{СИП} =$$

$$= R_{ch} \cdot СД \cdot УФ \cdot СМ \cdot Д \cdot К \cdot УД \cdot ЙИХ;$$

Иш ҳақининг бир сўмига олинадиган соф фойда миқдорини таҳлил қилишда яна бир омил - ялпи фойданинг умумий миқдоридан соф фойданинг улуши омили кўшилади ($У_{сф}$):

$$\frac{СФ}{ИХЖ} = \frac{СФ}{R_{cp}} \cdot \frac{R_{cp}}{\Phi} \cdot \frac{\Phi}{МИ} \cdot \frac{МИ}{Т} \cdot \frac{Т}{\sum K} \cdot \frac{\sum K}{СИ} \cdot \frac{СИ}{СИП} \cdot \frac{ИХЖ}{СИП} =$$

$$= У_{сф} \cdot R_{cp} \cdot СД \cdot УФ \cdot СМ \cdot Д \cdot К \cdot УД \cdot ЙИХ;$$

Иш ҳақининг бир сўмига олинадиган реинвестиция фойдаси миқдорининг ўзгаришини таҳлил қилганда яна бир омил, яъни соф фойданинг умумий миқдоридан реинвестиция фойдаси улушини ҳам (URP) ҳисобга олиш зарур:

$$\frac{RP}{ИХЖ} = \frac{RP}{СФ} \cdot \frac{СФ}{R_{cp}} \cdot \frac{R_{cp}}{\Phi} \cdot \frac{\Phi}{МИ} \cdot \frac{МИ}{Т} \cdot \frac{Т}{\sum K} \cdot \frac{\sum K}{СИ} \cdot \frac{СИ}{СИП} \cdot \frac{ИХЖ}{СИП} =$$

$$= URP \cdot У_{сф} \cdot R_{cp} \cdot СД \cdot УФ \cdot СМ \cdot Д \cdot К \cdot УД \cdot ЙИХ$$

Иш ҳақининг бир сўмига олинadиган фойдани омилли таҳлил қилиш учун маълумотлар

Кўрсаткичлар	Режа	Ҳақиқатда	Фарқланиш
Маҳсулотни сотишдан олинган фойда, млн.сўм	17900	19296	+1396
Соф фойда, млн.сўм	11800	12650	+850
Фойданинг умумий миқдоридagi соф фойда улуши	0,6592	0,6556	-0,0036
Маҳсулот сотишдан келган тушум, млн.сўм	95250	99935	+4685
Ишлаб чиқарилган маҳсулот қиймати, млн.сўм	96000	104300	+8300
Ишлаб чиқарилган маҳсулот қийматида тушумнинг салмоғи, %	0,992	0,958	-0,034
Сотиш рентабеллиги, %	18,79	19,3	+0,51
Иш ҳақи жамғармаси, млн. сўм	20500	21465	+965
СИПнинг ўртача йиллик иш ҳақи, млн. сўм	102,5	106,26	+3,76
Иш ҳақининг бир сўми ҳисобига олинган фойда, тийин	87,3	89,9	+2,6
Иш ҳақининг бир сўмига олинган соф фойда, сўм	0,5756	0,589	0,0134
Саноат-ишлаб чиқариш персонали умумий сонидa ишчилар салмоғи, %	80	81,68	+1,68
Битта ишчининг бир йилда ишлаган кунлари	220	210	-10
Иш кунининг ўртача давом этиши, соат	7,95	7,8	-0,15
Ишчининг ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқариши, минг сўм	343,05	385,9,1	+42,80

Юқорида келтириб ўтилган моделлар бўйича омилларнинг таъсир кўрсатишини ҳисоблаш учун занжирли кўйиб чиқиш усулидан фойдаланилади.

Қисқача хулосалар

Иш ҳақи жамғармаси - миллий даромаднинг ходимлар ўртасида улар меҳнатининг миқдори ва сифатига мувофиқ тақсимланадиган ҳамда шахсий истеъмол мақсадлари учун фойдаланиладиган қисмидир.

Иш ҳақи жамғармаси таркибига ҳамма ходимларга - доимий, мавсумий, вақтинча ишлайдиган ходимларга бажарилган иш учун тўланган пул суммалари, шунингдек, амалдаги қонунларга мувофиқ ходимларга ишланмаган вақтлари учун тўланган пул суммаси ҳам қўшилади.

Мутлақ фарқланиш меҳнатга ҳақ тўлашга ишлатилган ҳақиқий маблағ миқдорини бутун корхона, ишлаб чиқариш бўлими ва ходимлар тоифалари бўйича режадаги иш ҳақи жамғармаси билан таққослаш асосида аниқланади.

Нисбий фарқланиш ҳақиқатда тўланган иш ҳақи суммаси билан режалаштирилган жамғарма ўртасидаги фарқ сифатида ҳисоблаб чиқилади, маҳсулот ишлаб чиқариш режасининг бажарилиш коэффициентига қараб тузатиш киритилади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш учун ажратилган маблағлардан фойдаланиш самарадорлигига баҳо бериш учун амалдаги нархларда маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми, тушум, иш ҳақининг бир сўми ҳисобига олинадиган ялпи, соф фойда ва бошқа кўрсаткичлардан фойдаланилади. Таҳлил жараёнида уларнинг ўсиши, даражаси бўйича режанинг бажарилиши ўрганилади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Иш ҳақи жамғармасини таҳлил этишнинг асосий вазифалари нималардан иборат?
2. Иш ҳақи фондининг мутлақ фарқланиши қандай аниқланади?
3. Иш ҳақи фондининг нисбий фарқланиши қандай топилади?
4. Нима сабабларга кўра асосий иш ҳақи ўзгаради?
5. Корхона персоналининг меҳнат ҳақи даражасига қандай омиллар таъсир этади?
6. Меҳнат унумдорлигини ва ўртача иш ҳақи ўртасидаги оптимал нисбатни қандай таъминлаш мумкин?
7. Иш ҳақи жамғармасидан фойдаланиш самарадорлиги қандай таҳлил этилади?

Асосий адабиётлар

1. Адамчук В.В., Кокин Ю.П. Яковлев Р.А. Экономика труда (учебник) - М.: ЗАО «Финстатинформ», 1993.
2. Петроченко П.Ф. Анализ трудовых показателей - М.: «Экономика», 1999.
3. Попов Ю. Анализ и моделирование трудовых показателей. М.: «ЮНИТИ», 1997.

МЕҲНАТ ЖАМОАСИ АЪЗОЛАРИНИНГ ИЖТИМОЙ МУҲОФАЗА ҚИЛИНИШИНИ ТАҲЛИЛ ЭТИШ

10.1. Меҳнат жамоаси аъзоларининг ижтимоий муҳофаза қилиниши даражасини тасвирловчи кўрсаткичлар тизими

Корхонанинг меҳнат ресурслари билан таъмин этилганлигини таҳлил этишни корхонани ижтимоий ривожлантириш режасининг бажарилишини ўрганиш билан мустаҳкам боғлиқ равишда қуйидаги кўрсаткичлар гуруҳлари бўйича амалга ошириш керак:

- ходимлар малакасини ошириш;
- ходимларнинг меҳнат шароитини яхшилаш ва соғлигини мустаҳкамлаш;
- ижтимоий-маданий ва уй-жой маиший шароитларини яхшилаш;

- меҳнат жамоаси аъзоларининг ижтимоий ҳимоя қилиниши.

Таҳлил қилиш учун иқтисодий ва ижтимоий ривожлантириш режасининг «Кадрлар малакаси ва маълумоти даражасини ошириш», «Ходимларнинг меҳнат шароитини ва унинг муҳофаза қилинишини яхшилаш, уларнинг соғлигини яхшилаш соҳасидаги асосий кўрсаткичлар», «Ишловчилар ва улар оилаларининг ижтимоий-маданий шароитларини яхшилаш режаси, жамоа шартномасининг корхона ходимлари ва пенсионерларни ижтимоий муҳофаза қилиш соҳаси, шунингдек, корхонани ижтимоий ривожлантириш ва меҳнат жамоаси аъзоларининг ижтимоий ҳимоя қилиниши даражасини ошириш бўйича белгиланган тадбирларнинг бажарилиши тўғрисидаги ҳисобот материаллари» каби шаклларида фойдаланилади.

Корхона ходимлари малакасини ошириш соҳасидаги режанинг бажарилиши ва динамикасини таҳлил этганда, шундай кўрсаткичлардан - чунончи олий, ўрта, ўрта махсус ўқув юртларида, корхонадаги ишчи кадрлар тайёрлаш тизимида таълим олаётган, ўз малакасини ошираётган ходимлар сони ва фоизи, малакали меҳнат билан банд бўлган ходимлар фоизи ва ҳ.к. кўрсаткичлар ўрганилади. Ижтимоий малакага доир кўрсаткичлар ишдан озод бўлиб қолган ходимлар малакасини ўзгартириш ва ишга жойлаштиришни ташкил этишни ҳам ақс эттирмоғи лозим.

Ходимлар меҳнатининг шароитини яхшилаш ва соғлиги-

ни мустаҳкамлаш тадбирларига баҳо бериш учун қуйидаги кўрсаткичлардан фойдаланилади:

- ишчиларнинг санитария-маиший хоналар билан таъминланганлиги;

- меҳнатнинг санитария-гигиена шароитлари даражаси;

- 100 киши ҳисобига шикастланиш частотаси даражаси;

- касб касалликларига чалинган ходимлар фоизи;

- ходимларнинг умумий касалланиш фоизи;

- 100 киши ҳисобига вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик кунлари сони;

- санатория, профилактория, дам олиш уйларида ўз соғлигини мустаҳкамлаган, туристик йўлланмалар бўйича сайёҳлар ва бошқаларнинг фоизи.

Ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ижтимоий-маданий ва уй-жой-маиший шарт-шароитлари қуйидаги кўрсаткичларни, чунончи, ходимларнинг уй-жой билан таъминланганлиги, янги уй-жой қурилиши режасининг бажарилиши, ижтимоий-маданий ва маиший объектлар, болалар яслилари ва боғчалари, профилакторийлар, дам олиш уйлари қурилиш режаларининг бажарилиши, аҳоли пунктларининг ободонлаштирилиши, тураржой фондларининг коммунал қулайликлар ва ҳ.к.лар билан таъминланишини ўз ичига олади.

10.2. Муҳофаза қилиш кўрсаткичларини таҳлил этиш услуги

Меҳнат жамоаси аъзоларининг ижтимоий муҳофаза қилиниши масалаларига катта эътибор берилади. Уларнинг ҳал этилиши бозор муносабатлари ривожланиши муносабати билан корхоналарга тобора кўпроқ юклатилади. Жамоа шартномаларида белгиланадиган ижтимоий муҳофазанинг энг типик йўналишлари - биринчи навбатда, кўп болали оилаларга моддий ёрдам кўрсатиш, корхона ходимларини боғ-полиз участкалари билан таъминлаш, уй-жой қурилиши учун фоизсиз ссудалар бериш, пасайтирилган нархларда қурилиш материаллари ажратиш, ёрдамчи қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини арзон нархларда сотиш, даволаниш учун нафақалар, йўлланмалар бериш, пенсияга кузатилганда, юбилей саналарида, тўйларда, таътилга чиққанда бир марталик нафақалар бериш, қисман озик-овқат, йўл харажатларини тўлаш ва ҳ.к.лардир.

Ходимдарни ижтимоий муҳофаза қилиш масалалари банкротлик ёқасида турган корхоналар учун айниқса долзарбдир. Буларга иш ўринларини сақлаш, ходимларнинг оммавий равишда бўшатиб юборилишига йўл қўймаслик, бўшатиб юборилган, лекин тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланишни хоҳлайдиган ходимларга молиявий ёрдам кўрсатиш, пенсия ёши арафасидаги ходимларни муддатидан олдин пенсияга чиқариш, иш ҳақининг ортишини вақтинча чегаралаш, тўлиқ бўлмаган иш кунига ва ҳафтасига ўтиш чора-тадбирлари киради. Улардан мақсад ходимлар сонини сақлаб қолишдан иборат. Ночор корхоналарнинг тангликка учраши ижтимоий оқибатларини юмшатиш чораларидан бири бўшатилаётган ходимларга, бир-бирига яқин касблар бўйича бўш ўринларга ишга жойлашишда ёрдамлашиш, бунда касбини ўзгартириш имконини беришдир.

Ишлаб чиқариш потенциалини кўллаб-қувватлаш мақсадида корхонада техникумлар, коллежлар, мактаблар битирувчилари учун иш ўринларини сақлаб туриш муҳимдир.

Таҳлил қилиш жараёнида жамоа шартномасини унинг барча йўналишлари бўйича ўрганиб чиқиш, шунингдек, асосий кўрсаткичларнинг динамикасини ҳам умумий якун бўйича, ҳам ҳар бир ходимга тўғри келадиган даражада ўрганиш зарур. Тўлиқ баҳо бериш учун корхона бўйича қиёсий таҳлил ўтказилади. Таҳлил якунида корхона ходимларини ижтимоий муҳофаза қилиш даражасини оширишга, уларнинг меҳнат шароитини, ижтимоий-маданий ва уй-жой-маиший шароитларини яхшилашга қаратилган муайян тадбирлар ишлаб чиқилади, улар келгуси йилга мўлжалланган ижтимоий ривожлантириш режаларини ва жамоа шартномасини ишлаб чиқишда ҳисобга олинади.

Қисқача хулосалар

Кўрсаткичлар гуруҳига қуйидагилар киради: ходимлар малакасини ошириш, ходимларнинг меҳнат шaroитларини яхшилаш ва соғлиғини мустаҳкамлаш, ижтимоий-маданий ва уй-жой-маиший шaroитларини яхшилаш, меҳнат жамоаси аъзаларининг ижтимоий муҳофаза қилиниши.

Тадбирларга баҳо бериш кўрсаткичлари-ишчиларнинг санитария-маиший хоналар билан таъмин этилганлиги, меҳнатнинг санитария-гигиена шaroитлари даражаси, 100 киши ҳисобига шикастланиш частотаси даражаси, касб касалликларига эга бўлган ходимлар фоизи, 100 киши ҳисобига вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик кунлари сони.

Жамоа шартномаларида белгиланадиган ижтимоий муҳофазанинг энг типик йўналишлари - биринчи навбатда, кўп болали оилаларга моддий ёрдам кўрсатиш, корхона ходимларини боғ-полиз участкалари, уй-жой билан таъминлаш, даволаниш учун йўлланмалар бериш, қисман озиқ-овқат ва йўл харажатларини тўлаш ва ҳ.к.лар.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат жамоаси аъзоларининг ижтимоий муҳофаза қилиниши даражаси қандай аниқланади?

2. Муҳофаза қилиш кўрсаткичларини таҳлил этиш услублари нималардан иборат?

Асосий адабиётлар

1. Петроченко В.П. Анализ трудовых показателей. -М.: «Экономика», 1989.

2. Ромашев О.В. Социальная защита трудящихся: проблемы, пути решения. «Социологические исследования». 1993, №1.

3. Адамчук В.В., Кокин Ю.П. Яковлев Р.А. Экономика труда (учебник) - М.: ЗАО «Финстатинформ», 1993.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. - Т.: «Ўзбекистон», 1992.
2. Ўзбекистон Республикасининг «Корхоналар тўғрисида»ги Қонуни. -Т.: «Адолат», 1992.
3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси- Т.: «Адолат», 1996.
4. Ўзбекистон Республикасининг «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури». Тошкент, 1998.
5. И.А.Каримов «Ўзбекистон иқтисодий ислоҳатларни чуқурлаштириш йўлида». Т.: «Ўзбекистон», 1996.
6. И.А.Каримов Юксак малакали мутахассислар - тараққиёт омили. - Т.: «Ўзбекистон», 1995.
7. К.Х.Абдурахманов Управление трудовым потенциалом региона. -Т.: «Меҳнат», 1994.
8. Қ.Х.Абдурахмонов, Ф.У.Мамарасулов Меҳнат иқтисоди. (услубий кўлланма) - Т.: 1996.
9. А.Ш.Назаров Нормирование труда» (учебник) -Т.: 1990.
10. Ю.Г.Одегов, Н.К.Маусов, М.Н.Кулапов Эффективность системы управления персоналом. М.: РЭА им. Г.В. Плеханова, 1996.
11. П.Ф.Петроченко Анализ трудовых показателей. (учебное пособие)-М.: «Экономика», 1989.
12. Попов Ю. Анализ и моделирование трудовых показателей М.: «ЮНИТИ» 1997.
13. Ромашев О.В. Социальная защита трудящихся: проблемы, пути решения. «Социологические исследования». 1993, ¹1.
14. Г.Э.Слизингер Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие - М.: Инфра-М.:1996.
15. Холмуминов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда. Т.: ФАН 1996.
16. Шмидт Герберт. Кадровое планирование на предприятии (опыт ФРГ). - «Человек и труд», 1993, №4.

17. Экономика труда (Учебник). Под.ред. М.И.Жукова, Г.Р. Погосяна. -М.: «Экономика», 1991.

18. .Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под.ред. Г.Г.Меликьяна-М.:МГУ, 1996.

19. Экономика и социология труда. (Учебное пособие) Под.ред. В.В.Адамчука ВЗФЭИ-М.: «Экономическое образование»,1994.

20. Яковлев Р.А. Концепция реформирования заработной платы. -М.: НИИ труда, 1998.

МУНДАРИЖА

КИРИШ.....	5
I БОБ. МЕҲНАТ КЎРСАТКИЧЛАРИ ТИЗИМИ, УЛАРНИНГ ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ЖАМОАЛАРИ ИЖТИМОЙ - ИҚТИСОДИЙ РИВОЖЛАНИШИНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШДАГИ АҲАМИЯТИ ВА ЎРНИ.....	6
1.1. Ишлаб чиқаришни бошқаришнинг турли даражаларида меҳнат кўрсаткичлари тузилиши.....	6
1.2. Ишлаб чиқариш салоҳиятидан фойдаланиш даражасини аниқлашда меҳнат кўрсаткичларининг аҳамияти.....	10
1.3. Меҳнат кўрсаткичларини таҳлил қилишнинг моҳияти, вазифаси ва усуллари.....	13
1.4. Комплекс таҳлил, оператив назорат ва таҳлил ишларини ташкил қилишга қўйиладиган талаблар.....	18
Қисқача хулосалар.....	19
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	19
Асосий адабиётлар.....	19
II БОБ. МЕҲНАТ САРФЛАРИНИ НОРМАЛАШ, МЕҲНАТ НАТИЖАЛАРИ ВА УНИ ТАШКИЛ ҚИЛИШНИНГ АҲВОЛИ.....	20
2.1. Норматив ҳўжаликнинг таркиби ва норматив тадқиқот ишларини ташкил қилиш.....	20
2.2. Ишларнинг нормалаш билан қамраб олинганлик даражаси.....	23
2.3. Меҳнат нормаларининг сифати ва уларнинг бир маромлилиги.....	26
2.4. Иқтисодий ишларда меҳнат нормаларини қўллаш.....	30
Қисқача хулосалар.....	33
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	34
Асосий адабиётлар.....	34
III БОБ. ИШ ВАҚТИ ЖАМҒАРМАСИДАН ФОЙДАЛАНИШНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШ.....	35
3.1. Корхонадаги ишчи кучидан тўлиқ фойдаланишга доир кўрсаткичлар тизими.....	35
3.2. Корхонадаги иш вақти жамғармасидан фойдаланиш таҳлили	36
Қисқача хулосалар.....	40
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	40

Асосий адабиётлар.....	40
IV БОБ. КОРХОНАДА МЕХНАТНИ ТАШКИЛ ҚИЛИШНИНГ АХВОЛИ ТАҲЛИЛИ.....	41
4.1. Мехнат ташкил қилинишининг аҳволини тавсифловчи кўрсаткичлар.....	41
4.2. Умумий иш вақти жамғармаси салоҳиятини аниқлаш...	43
4.3. Корхонада мехнатни ташкил қилишнинг ҳолатини баҳолаш.....	44
Қисқача хулосалар.....	47
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	48
Асосий адабиётлар.....	48
V БОБ. КОРХОНАНИНГ ИШЧИ КУЧИ БИЛАН ТАЪМИН ЭТИЛГАНЛИГИНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШ.....	49
5.1. Корхонани ишчи кучи билан таъминлашни таҳлил қилишнинг аҳамияти ва вазифалари.....	49
5.2. Корхонанинг ишчи кучи билан таъминланганлигини аниқлаш.....	49
5.3. Ишловчиларни мехнат салоҳиятларини ҳисобга олган ҳолда жойлаштириш.....	52
5.4. Ишловчилар мехнатини жамоа шаклида ташкил қилиш ва мехнат жамоалари ишларининг самарадорлиги.....	53
Қисқача хулосалар.....	56
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	56
Асосий адабиётлар.....	56
VI БОБ. МЕХНАТ УНУМДОРЛИГИНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШ... 57	57
6.1. Мехнат унумдорлигининг умумлаштирувчи, хусусий ва ёрдамчи кўрсаткичлари ва уларни ҳисоблаш.....	57
6.2 Мехнат унумдорлигини ошириш манбалари ва унинг захираларини ҳисоблаш тартиби.....	62
6.3. Ишчи кучидан фойдаланиш самарадорлигини таҳлил қилиш.....	64
Қисқача хулосалар.....	67
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	67
Асосий адабиётлар.....	67
VII БОБ. МАҲСУЛОТ МЕХНАТ САРФИНИНГ ТАҲЛИЛИ... 68	68
7.1. Маҳсулотнинг мехнат сарфини аниқлаш тартиби ва унинг мехнат унумдорлиги кўрсаткичлари билан боғлиқлиги.....	68
7.2. Маҳсулотнинг мехнат сарфини таҳлил этиш.....	70
Қисқача хулосалар.....	78

Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	78
Асосий адабиётлар.....	78
VIII БОБ. МЕҲНАТ ШАРОИТЛАРИ ВА УЛАРНИ БАҲО-	
ЛАШ.....	79
8.1. Касалликлар ва травматизм оқибатларида иш вақти йўқо-	
тишларини аниқлаш.....	79
8.2. Кадрлар қўнимсизлиги ва кадрларнинг ички ишлаб чиқа-	
риш миграцияси.....	81
8.3. Санитария-гигиена ҳолати ва уни яхшилаш чоралари сама-	
радорлигини баҳолаш.....	83
8.4. Ҷамоа психологик иқлими ва унинг кадрлар турғунлигига	
таъсири.....	85
Қисқача хулосалар.....	86
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	86
Асосий адабиётлар.....	86
IX БОБ. ИШ ҲАҚИ ЖАМҒАРМАСИНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШ... 87	
9.1. Таҳлил этишнинг аҳамияти ва вазифалари. Иш ҳақи жамғармаси	
бўйича мутлақ ва нисбий фарқланишни аниқлаш.....	87
9.2. Корхона персонали меҳнатига ҳақ тўлаш омилларини таҳ-	
лил этиш.....	91
9.3. Меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръатлари билан меҳнат-	
га ҳақ тўлаш даражаси ўртасидаги нисбатни ўрганиш.....	94
9.4. Иш ҳақи жамғармасидан фойдаланиш самарадорлигини	
таҳлил қилиш.....	95
Қисқача хулосалар.....	99
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	99
Асосий адабиётлар.....	99
X БОБ. МЕҲНАТ ЖАМОАСИ АЪЗОЛАРИНИНГ ИЖТИМО-	
ИЙ МУҲОФАЗА ҚИЛИНИШИНИ ТАҲЛИЛ ЭТИШ..... 100	
10.1. Меҳнат жамоаси аъзоларининг ижтимоий муҳофаза қили-	
ниши даражасини тасвирловчи кўрсаткичлар тизими.....	100
10.2. Муҳофаза қилиш кўрсаткичларини таҳлил этиш услуби....	101
Қисқача хулосалар.....	103
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	103
Асосий адабиётлар.....	103
ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР..... 104	

CONTENTS

INTRODUCTION.....	5
PART-I. PRODUCTION GROUPS, THEIR ROLE AND ESSENCE IN THE STUDY OF DEVELOPMENT OF SOCIAL-ECONOMIC PRODUCTION.....	6
1.1. Structure of labor indicators in different stages of production management.....	6
1.2. Significance of labor indicators in evaluation of production efficiency.....	10
1.3. Essence, tasks and ways of analyzing labor indicators.....	13
1.4. Needed instructions for complex analysis, operative control, and analysis.....	18
Brief conclusions.....	19
Questions for discussion and control.....	19
Main literature.....	19
PART-II. NORMALIZATION OF LABOR COSTS, LABOR RESULTS AND THE CONDITIONS OF ITS ORGANIZATION.....	20
2.1. Structure of normative documents and organization process of normative researches.....	20
2.2. Surrounding degree of normalization of works.....	23
2.3. The quality of labor norms and their steady movement.....	26
2.4. The usage of labor norms in economic affairs.....	30
Brief conclusions.....	33
Questions for discussion and control.....	34
Main literature.....	34
PART-III. ANALYSIS OF UTILIZATION OF WORKING HOURS FUNDS.....	35
3.1. The indicators system of optimal utilization of labor force in organization.....	35
3.2. Analysis of utilization of working hours in organization...	36
Brief conclusions.....	40
Questions for discussion and control.....	40
Main literature.....	40
PART-IV. ANALYSIS OF LABOR CONDITIONS IN ORGANIZATION.....	41
4.1. Defining indicators of the conditions of organizing labor...	41
4.2. Determining the efficiency of general working hours	43
4.3. Evaluation of organizing working hours in a firm.....	44

Brief conclusions.....	47
Questions for discussion and control.....	48
Main literature.....	48
PART-V. ANALYSIS OF LABOR FORCE PROVISION IN AN ENTERPRISE.....	49
5.1.Essence and tasks of labor force provision in enterprise...	49
5.2.Determining labor force provision in enterprise.....	49
5.3. Allocation of employees according to their working abilities...	52
5.4. Formation of employees' labor as a group and its efficiency...	53
Brief conclusions.....	56
Questions for discussion and control.....	56
Main literature.....	56
PART-VI. ANALYSIS OF LABOR EFFICIENCY.....	57
6.1.General, private and helpful indicators of labor efficiency and their calculation.....	57
6.2.Sources for increasing labor efficiency, and calculation of their reserves.....	62
6.3.Analysis of efficiency of labor force utilization.....	64
Brief conclusions.....	67
Questions for discussion and control.....	67
Main literature.....	67
PART-VII. ANALYSIS OF LABOR UTILIZATION FOR A PRODUCT.....	68
7.1. Calculation method of labor utilization for a product and its relations with the labor efficiency indicators.....	68
7.2. Analyzing labor utilization for a product.....	70
Brief conclusions.....	78
Questions for discussion and control.....	78
Main literature.....	78
PART-VIII. LABOR CONDITIONS AND THEIR EVALUATION.....	79
8.1.Loss of the number of working hours due to sicknesses.....	79
8.2.Instability of employees and employees' internal migration.....	81
8.3.Sanitary-hygiene condition and evaluation of their efficiency...	83
8.4.Psychological climate in a collective and its effects on employees' permanence.....	85
Brief conclusions.....	86
Questions for discussion and control.....	86

Main literature.....	86
PART-IX. ANALYSIS OF PAYMENTS FUND.....	87
9.1.The essence and tasks of analyzing. Determining absolute and relative difference of payments fund.....	87
9.2.Analysis of the factors for making payments for firm's employees.....	91
9.3. The study of the relation between the efficiency of labor and making payments.....	94
9.4. Analysis of the efficiency of utilization from payments funds...	95
Brief conclusions.....	99
Questions for discussion and control.....	99
Main literature.....	99
PART-X. ANALYSIS OF EMPLOYEES' SOCIAL SECURITY... 	100
10.1. Determining indicators of the analysis of employees' social security.....	100
10.2. Analyzing methods of the safety indicators.....	101
Brief conclusions.....	103
Questions for discussion and control.....	103
Main literature.....	103
LIST OF BIBLIOGRAPHY.....	104

ХОЛИМЎМИНОВ ШАЙЗОҚ РАҲМАТОВИЧ
ХАКИМОВ ХОНДАМИР МАЪРУФОВИЧ
БОҶИЕВА ИРОДА АКБАРОВНА
АЛЛАЕВ МИРЗО АБДИЕВИЧ
МАХКАМБОЕВ АБДУЛҲАҚ ТАДЖИМАТОВИЧ

МЕҲНАТ КЎРСАТКИЧЛАРИ
ТАҲЛИЛИ
(Ўқув қўлланма)

Нашр учун маъсул:
Ўзбекистон Ёзувчилар уюшмаси
Адабиёт жамғармаси директори
Қурбонмурод Жумаев
Мусаввир: Акбарали Мамасолиев.
Муҳаррир: З. Йўлдошев
Техник муҳаррир: Ш.Таджиев
Мусахҳих: Ж. Йўлдошев
Компьютерда саҳифаловчи: М. Султонов

Интернетдаги расмий сайтимиз: www.tsue.uz
Электрон почта манзили: info@tsue.uz

Теришга берилди 04.11.2003 й. Босишга рухсат этилди 20.01. 2004 й.
Қоғоз формати 60x84 $\frac{1}{32}$. Офсет босма усулида босилди. Нашр босма
тобоғи 7. Нусхаси 500 Буюртма № 160

Ўзбекистон Ёзувчилар уюшмаси Адабиёт Жамғармаси нашриёти.
700000, Тошкент, Ж-Неру, 1.

«Тараққиёт ИСН» матбаа бўлимида чоп этилди.
Тошкент шаҳри, Белтепа мавзеси, 18-6.